Manitoba

Annual Report
2001 – 2002

Labour and Immigration

*For the period ending March 31, 2002

Published by the authority of the Legislative Assembly
Winnipeg, Manitoba

Text: Includes 10% Post-Consumer Waste

Minister of Labour and Immigration

Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

His Honour
The Honourable Peter Liba
Lieutenant Governor of Manitoba

Your Honour:

I have the privilege of submitting the annual report of the Department of Labour and Immigration covering the period from April 1, 2001 to March 31, 2002, which includes the administration of *The Manitoba Multiculturalism Act* and the activities of the Multiculturalism Secretariat.

Respectfully submitted,

Becky Barrett

Becky Barrett
Minister of Labour and Immigration

Manitoba

Deputy Minister of Labour and Immigration

Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

Honourable Becky Barrett
Minister of Labour and Immigration

Minister:

I am pleased to present the annual report of the Department of Labour and Immigration for the fiscal year ending March 31, 2002, which includes the annual report of the Multiculturalism Secretariat.

The Department is responsible for a wide array of programs and services that contribute to the safety and well being of workers and the public, and the economic growth and development of the province.

A major priority for the Manitoba Government is to reduce the number of workplace injuries and fatalities. During 2001, a tripartite Review Committee made up of members of the Minister's Advisory Council on Workplace Safety and Health conducted a major public review of *The Workplace Safety and Health Act* and programs. The Committee made 62 recommendations that were forwarded to the Manitoba Government in January 2002 for consideration.

The Minimum Wage Board also conducted extensive public consultations during its review of Manitoba's minimum wage, which resulted in the Government adopting both employer and employee recommendations in raising the minimum wage to $6.50 an hour, effective April 1, 2002, with a further increase to $6.75 effective April 1, 2003.

The Provincial Nominee Program continues to be a key element in the province's economic development strategy through the recruitment of skilled immigrant workers. Last year, 979 immigrant workers and their family members settled in Manitoba, out of a total of 4,576 immigrants to the province. The Manitoba Integration Immigration Program provided settlement and language-training services to assist newcomers and meet their needs in adjusting to life in Manitoba. An evaluation of the Program showed that 90 per cent of Provincial Nominees who initially came to Manitoba continue to live here. During 2001/02, the Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council was established to provide advice and advocacy to the Manitoba government on issues of importance to the ethnocultural community.

I would also like to recognize the excellent work done by the Department's divisions, branches and agencies, the dedication and commitment of our employees who continue to provide high quality services, and the external advisory committees which provide government with expert and constructive advice.

Respectfully submitted,

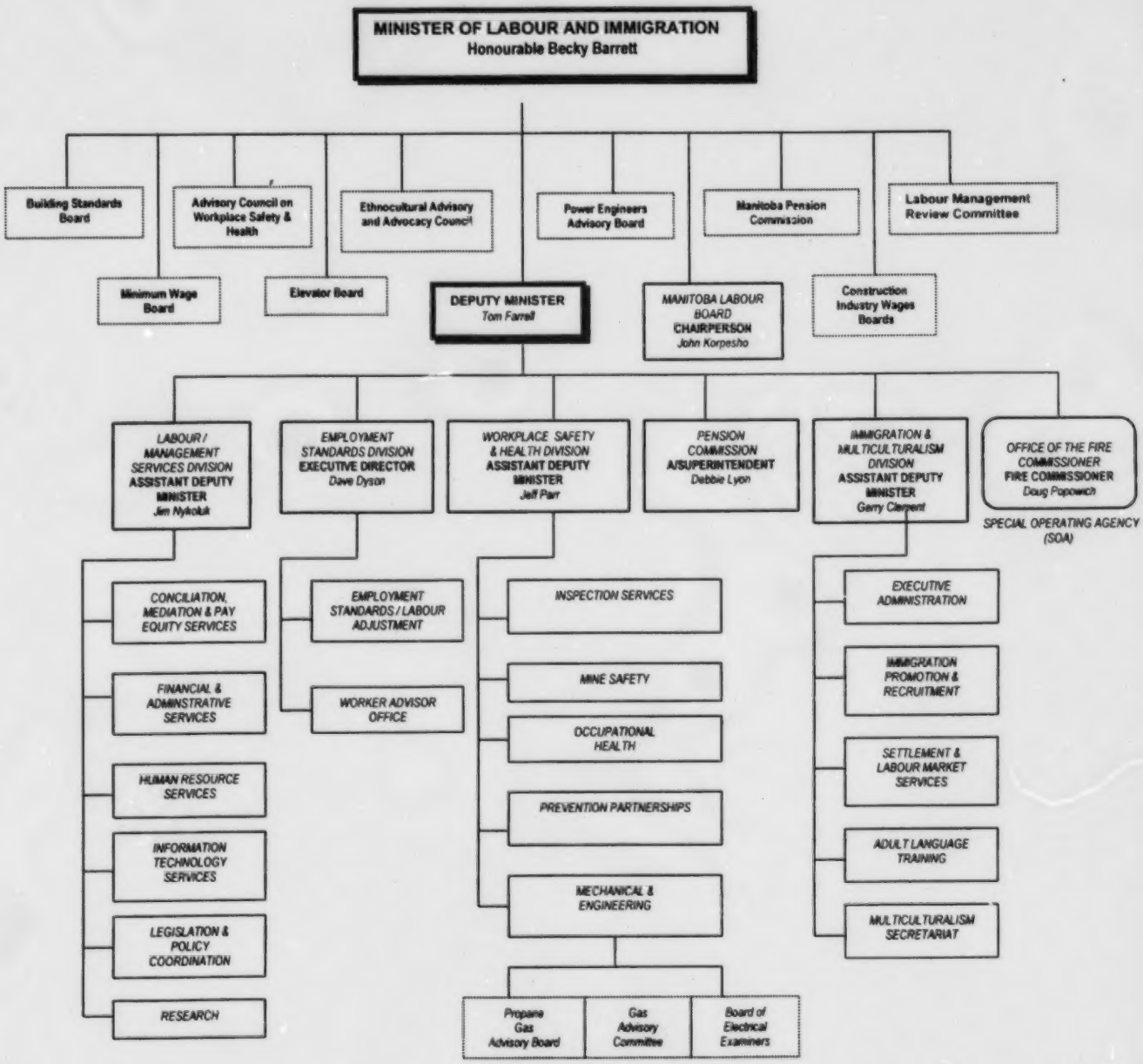
Tom Farrell
Deputy Minister of Labour and Immigration

TABLE OF CONTENTS

	Page
Minister's Letter of Transmittal	3
Deputy Minister's Letter of Transmittal	5
Table of Contents	7
Organizational Chart	9
Vision, Mission and Guiding Principles	10
Overview	11
Service Areas	13
Minister's Salary/Executive Support	15
Labour/Management Services Division	16
Human Resource Services	17
Financial and Administrative Services	17
Research Branch	18
Legislation and Policy Coordination Branch	19
Information Technology Services	20
Conciliation, Mediation and Pay Equity Services	22
Pension Commission	25
The Manitoba Labour Board	28
Workplace Safety and Health Division	31
Office of the Assistant Deputy Minister	31
Inspection Services Branch	32
Mine Safety Unit	33
Occupational Health Unit	35
Prevention Partnerships Unit	36
Mechanical and Engineering Branch	37
Advisory Council on Workplace Safety and Health	39
Employment Standards Division	41
Employment Standards Branch	41
Worker Advisor Office	45
Immigration and Multiculturalism Division	47
Executive Administration	47
Immigration Promotion and Recruitment Branch	48
Settlement and Labour Market Services Branch	49
Adult Language Training Branch	50
Multiculturalism Secretariat	53
Ethnocultural Community Support Fund	53
Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council	54
Office of the Fire Commissioner	56
Reconciliation Statement	57
Expenditure Summary	58
Revenue Summary	61
Five Year Expenditure and Staffing Summary by Appropriation	62

103-00430/

MANITOBA LABOUR AND IMMIGRATION
2001/2002 ORGANIZATION CHART



LABOUR AND IMMIGRATION

Effective
March, 2002

VISION, MISSION AND GUIDING PRINCIPLES

Vision

To create diverse and vibrant communities, safe and healthy workplaces, fair employment practices, and harmonious labour/management relations, which contribute to the social, economic and cultural well-being of all Manitobans.

Mission

Through effective partnerships, creative leadership, and the active participation of citizens, the Department of Labour and Immigration will promote:

- appropriate standards and the delivery of quality services with respect to workplace health and safety, employment fairness, and public safety for all Manitobans; and
- the growth of immigration and the principles of multiculturalism.

The Department of Labour and Immigration's mission is operationalized through its staff and their commitment to teamwork, innovation, and service.

Guiding Principles

- Serve the Manitoba public efficiently, courteously and effectively.
- Develop and pursue preventive and public education strategies towards achieving our mission.
- Consult equally with labour, management and other client groups.
- Work with all levels of government, industry, and the community to increase immigration, and facilitate the settlement and integration of newcomers.
- Assume a leadership role, promote partnerships, innovation and change, with our external stakeholders, including all levels of government and community groups.
- Promote responsiveness, flexibility and innovation throughout the Department.
- Empower staff and recognize that they are our most important resource.
- Pursue and implement continuous improvement strategies in services, programs and operations.
- Be accountable and responsible in the use of public funds.

OVERVIEW OF 2001/02 ACHIEVEMENTS

The goals of the Department of Labour and Immigration are to promote safety, health and fair and equitable treatment in the workplace, to foster a stable labour relations climate, to promote immigration and the principles of multiculturalism, and to enhance public safety. These goals, in turn, contribute to key government priorities such as economic and community development, social investment, and public safety and security. During 2001/02, the Department's achievements towards these ends included:

- A tripartite Review Committee, made up of members from the Minister's Advisory Council on Workplace Safety and Health, conducted extensive public consultations on *The Workplace Safety and Health Act* and programs. The Review Committee's consensus report and recommendations was submitted to the Minister in January 2002 and formed the basis of a major government initiative to improve safety and health in workplaces.

- Ninety-six per cent of conciliation assignments under *The Labour Relations Act* were finalized without a work stoppage during 2001/02.

- Following public hearings conducted by the Minimum Wage Board, *The Minimum Wages and Working Conditions Regulation* was amended to increase the minimum wage to $6.50 per hour, effective April 1, 2002, and to $6.75 per hour effective April 1, 2003. The changes reflected recommendations from both business and labour.

- The Provincial Nominee Program is a major success in increasing the immigration of skilled workers to Manitoba to meet labour market needs. In 2001, 972 Provincial Nominees came to the province, including over 40 registered nurses and 35 practical nurses. An evaluation of the Program showed that 90 per cent of Provincial Nominees who initially came to Manitoba continue to live here.

- The business component of the Provincial Nominee Program resulted in the approval of 67 applications by December 31, 2001. In addition to investment in the provincial economy, these applicants represent a potential creation of 212 full-time jobs.

In fulfilling its responsibilities, the Department's primary consideration is to provide the most effective and efficient services to meet the needs of clients and the public. Activities that resulted in improved services and operations included:

- Workplace Safety and Health Division established a Prevention Partnership Unit that will be responsible for joint planning with the Workers Compensation Board, participation in public awareness campaigns to promote safety, and fostering prevention partnerships with external organizations.

- The Pension Commission website was expanded to include four new publications to provide plan sponsors and the pension industry with information about legislative changes and provisions. Five additional information publications were made available in French.

- The Labour Information Network (LINK) system was enhanced to include the registration and certification processes of the Mechanical and Engineering Branch.

- In 2001/02, 50 per cent of claims handled by the Employment Standards Branch were finalized using an early resolution process, thereby resolving issues more quickly without the need for time-consuming field investigations.

- The use of alternative dispute resolution to resolve employment standards disputes without having to proceed to the Manitoba Labour Board achieved a success rate of 93 per cent, and 62 per cent of appeals were resolved through this process without a formal Labour Board hearing.

- The Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council was established to provide advice and advocacy to the Manitoba government on issues of importance to the ethnocultural community.

- Three working groups were formed to identify options for improvements in the areas of human resources, internal and external communications, and enhancing policy development capacity, and to make recommendations to the Department's Executive.

DEPARTMENT OF LABOUR AND IMMIGRATION SERVICE AREAS OVERVIEW

SERVICE AREAS	BRANCH	ACTS ADMINISTERED
Safety and Health	Inspection Services Branch Mine Safety Unit Occupational Health Branch Prevention Partnerships Unit	*The Workplace Safety and Health Act The Workplace Safety and Health Act The Workplace Safety and Health Act
Fair and Equitable Treatment in the Workplace	Employment Standards Branch	*The Construction Industry Wages Act *The Employment Standards Code The Employment Services Act *The Remembrance Day Act The Retail Businesses Holiday Closing Act The Department of Labour Act
	Conciliation, Mediation and Pay Equity Services	*The Pay Equity Act
	Manitoba Pension Commission	The Pension Benefits Act
	Worker Advisor Office	The Workers Compensation Act (Section 108)
Public Safety	Mechanical and Engineering Branch	The Amusements Act (Part II) The Electricians' Licence Act The Elevator Act The Gas and Oil Burner Act The Power Engineers Act The Steam and Pressure Plants Act
	Office of the Fire Commissioner	The Buildings and Mobile Homes Act The Fires Prevention Act
Labour Relations	Manitoba Labour Board	*The Labour Relations Act
	Conciliation, Mediation and Pay Equity Services	*The Labour Relations Act The Fire Departments Arbitration Act
Immigration and Multiculturalism	Immigration and Multiculturalism Division	The Manitoba Multiculturalism Act The Department of Labour Act The Holocaust Memorial Day Act The Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Act

Note: **Denotes Acts on which the Manitoba Labour Board adjudicates*

Minister's Salary

This appropriation provides for the Minister's salary entitlement as a member of Executive Council.

1(a) Minister's Salary

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2001/02 ($000s)	Estimate 2001/02 FTE	Estimate 2001/02 ($000s)	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	28.0	1.00	28.1	(0.1)	

Executive Support

Executive Support includes the Offices of the Minister and the Deputy Minister.

The Executive Offices provide the overall policy direction for departmental programs. The Deputy Minister is the chairperson of the departmental executive committee, which includes the senior managers from each of the Department's divisions.

1(b) Executive Support

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2001/02 ($000s)	Estimate 2001/02 FTE	Estimate 2001/02 ($000s)	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	548.1	10.00	548.8	(0.7)	
Total Other Expenditures	78.7		79.7	(1.0)	
Total Expenditures	626.8	10.00	628.5	(1.7)	

Labour/Management Services Division

The Labour/Management Services Division is responsible for:

- providing centralized administrative and corporate support services to the Minister, Deputy Minister, Executive and Managers;
- administering common functional responsibilities to all areas of the department, specifically in terms of budget, revenue processing, personnel, information systems, computer application and support, space, and purchasing;
- facilitating and co-ordinating research, policy analysis, legislative and regulatory developments, as well as the assessment of policy options;
- preparing background, analytical and briefing information required by the Department and responding to requests for information;
- co-ordinating and providing technical support for continuous improvement and strategic planning activities in the department; and
- assisting labour and management to resolve impasse situations in collective bargaining, minimizing work stoppages and providing grievance mediation services prior to arbitration.

The Division develops information and provides support services from a departmental perspective as required by government agencies, the Legislature and other key stakeholders. The central co-ordination of these services is designed to provide for efficient delivery of services and to be responsive to priority corporate needs.

Labour/Management Services Division provides administrative and research support to a number of external advisory boards and committees as well as departmental co-ordination for labour standards concerns in regards to inter-provincial and international trade agreements. During 2001/02, the Division assisted the Manitoba Minimum Wage Board in its review of the minimum wage in the province. The Division, in conjunction with program branches, co-ordinated the development and enactment of various statutes and regulations.

Through Conciliation, Mediation Services, conciliation officers assisted labour and management in collective bargaining negotiations, grievance mediation and dispute resolution. The Division also facilitated the appointment of mediators and arbitrators in other collective bargaining situations.

In co-operation with departmental operations, the Division co-ordinates strategic planning, performance management and annual reporting within the Department. In May 2001, a strategic planning session was held to identify issues, opportunities and challenges facing the Department. This was followed by a second session in June 2001 to discuss options in addressing the identified issues. As a result, three working groups were created in 2002 to develop proposals for Executive:

- ***Human Resources and Staff Development*** (recruiting and retaining employees, succession planning, staff recognition program, and professional development and training policy for all employees);
- ***Internal and External Communications*** (improving communication and co-ordination between divisions and branches, departmental newsletter, enhancing the internal website and the internet, external communications with clients, stakeholders and the public); and
- ***Policy Capacity and Expertise*** (co-ordinating policy and research resources, identifying policy and research staff with related skills and responsibilities, sharing skills and knowledge through Knowledge Management principles, training and professional development of policy staff).

One early result was the launching of a departmental newsletter in March 2002. The working groups will be forwarding their proposals to Executive for approval in the next fiscal year.

Labour/Management Services also provides consultative and technical assistance on a wide range of continuous improvement, process re-engineering and information systems development projects.

Sustainable Development

Manitoba Labour and Immigration is committed to ensuring that the Department's activities conform to the principles of sustainable development as well as supporting the implementation of a government-wide framework. During 2001, Labour/Management Services Division provided information to the Consultation on Sustainable Development Implementation (COSDI) Steering Committee regarding the protection of employees who comply with or seek to enforce sustainable development legislation or requirements.

As well, the Director of Financial Services has served on the Procurement Council since it was established in September, 2000. Finally, representatives of each Division within the Department have been appointed to a departmental "Green Team" which will meet to develop a plan for achieving sustainable development goals.

Human Resource Services

Objectives

Through the Consolidated Human Resource Services Unit, comprised of four departments (Education, Training and Youth; Advanced Education; Labour and Immigration; and Consumer and Corporate Affairs) and seven Special Operating Agencies, a comprehensive range of human resource services are provided to the Department of Labour and Immigration and the Office of the Fire Commissioner. The objective of Human Resources is to ensure that the program delivery areas have the highest level of competent, reliable staff who are compensated appropriately and developed to their potential.

Summary of Performance

During 2001/02, Human Resources:

- processed all employee payroll and benefit entitlements correctly and on time;
- completed staffing actions and worked on classification requests; and
- provided advice and counsel to staff, managers and senior executives on strategic planning, workforce adjustment, compensation, work definition/options, labour relations and staffing/classification.

Continuous Improvement

Human Resource Services will continue development of departmental policies and procedures governing alternative/mobile work configurations.

Financial and Administrative Services

Objectives

The main objectives of the Branch are to develop, implement and administer policies and procedures to meet management and government-wide financial reporting and control requirements and to ensure

accuracy, consistency and completeness of departmental financial reporting. The main activities of the Branch are in the following areas:

- compilation and co-ordination of the Departmental estimates submission, cash flow projections, variance analyses, commitment and other regular financial reports and analyses;
- processing all revenue transactions and providing the financial comptrollership function for the Department; and
- administration of office space, fleet vehicles, telecommunications services, records management and office equipment and furnishings.

Summary of Performance

During 2001/02, the Branch remained actively involved with the implementation and expanded use of the new provincial accounting/human resource system (SAP). The Director and the Supervisor of Accounting Services were both involved in providing co-ordination and guidance to department staff who were involved with the system. With respect to the processing of accounts for payment, the SAP system has proven to be fast and efficient; however, significant difficulties have been encountered in generating financial reports from the system for the use of program managers and departmental executive members.

With respect to revenues, in 2001/02 the Branch processed over 40,700 transactions, of which 2,060 pertained to the activities of the Office of the Fire Commissioner Special Operating Agency. Total revenues received by the Department of Labour and Immigration in 2001/02 amounted to $14,520,000, an increase of 1.1% from the $14,359,300 that was received during 2000/01. These figures include recoveries from the Government of Canada pertaining to Immigrant Settlement Services provided by the Immigration and Multiculturalism Division which became part of the Department in October, 1999.

Continuous Improvement

- The Branch will continue to work, in co-operation with the other branches and divisions within the Department, on the effective utilization of the government-wide corporate SAP system.
- The Branch will continue to provide advice and assistance to the program areas which have assumed responsibility for the payment function under the SAP system.
- The monitoring and comptrollership activities of the Branch will be increased under a departmental Comptrollership Framework that will be developed and implemented across the Department.

Research Branch

The Research Branch conducts and co-ordinates research and policy analysis for the Department, provides support to a number of external advisory boards and committees, provides information to workers, employers and the public, and provides departmental co-ordination for inter-provincial and international trade discussions relating to labour issues.

Objectives

The objectives of the Branch are to:

- conduct research and analysis and provide assistance in support of effective management and policy development for the Department;
- provide research and related support services to senior management, branches, departmental and inter-departmental committees, task forces and working groups within the Manitoba government and to other agencies; and

- analyze trends in collective bargaining and industrial relations and provide related information services to both labour and management practitioners.

Summary of Performance

- During 2001/02, the Research Branch provided research and administrative assistance to external advisory boards including the Labour Management Review Committee and the Minimum Wage Board. The Branch had a key role in assisting the Minimum Wage Board during the public review of the minimum wage. The Provincial Government adopted recommendations from labour and management representatives on the Board in raising the minimum wage to $6.50 per hour, effective April 1, 2002 and to $6.75 effective April 1, 2003.

- The Branch collected, developed and disseminated information and statistical data in areas such as work stoppages, negotiated provisions in collective agreements, expiry dates, labour organizations, union membership, negotiated settlements and wage rates.

- The Branch responded to over 350 requests for information by unions, management, labour relations practitioners, the general public, academics, the Minister and Departmental Executive, and other branches, departments and governments.

- The Branch also assisted the Department in discussions with the Government of Canada and provinces regarding the drafting of agreements on labour co-operation with Costa Rica and with four Central American nations.

Continuous Improvement

The Research Branch will review existing branch systems and explore options for enhancing databases and other services.

Legislation and Policy Coordination Branch

Objectives

The general objective of the Legislation and Policy Coordination Branch is to co-ordinate the Department's legislative and regulatory initiatives in co-operation with operating branches. The Branch also ensures that departmental and government established procedures and guidelines for the enactment of legislation are complied with. A further objective is to provide accurate legislative and related information to senior management and other government officials to assist them in the making of policy decisions.

Summary of Performance

In 2001/02, the Branch, in co-operation with appropriate operating branches and external groups, was involved in the development and enactment of the following statutes:

- the enactment of *The Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Act* which established the Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council to advise the government on matters of importance to the ethnocultural community;

- amendments to *The Pension Benefits Act* to provide for the recognition of same-sex partners; and

- amendments to *The City of Winnipeg Act* to address matters relating to the disposition of surplus funds in the City of Winnipeg pension plan.

The Branch, in co-operation with appropriate departments and external groups, also worked on the development of proposed changes to:

- *The Fires Prevention Act* relating to such matters as the co-ordination of emergency response services, training in critical incident stress management and the powers of the Fire Commissioner in emergency situations;

- *The Workplace Safety and Health Act* in relation to such matters as the duties of employers, contractors and owners, the training of workers in safety and health matters, the establishment of safety and health programs in workplaces, and the establishment and duties of workplace safety and health committees;

- *The Engineering and Geoscientific Professions Act* to provide some flexibility with respect to the requirement that corporations and other legal entities engaged in these professions obtain professional liability insurance coverage; and

- *The Architects Act* to permit partnerships of corporation and other forms of group practice to practice architecture in their own name, to permit the Manitoba Association of Architects to issue temporary licences and to apply to the court for an injunction when the Act is contravened, and to increase fine levels.

The Branch, in co-operation with appropriate branches, co-ordinated the preparation, processing and finalization of changes to a number of regulations, including the following amendments to:

- the Pension Benefits Regulation to increase fees for the annual registration of pension plans and to accommodate changes to the Act relating to benefits for same-sex partners;

- the Minimum Wages and Working Conditions Regulation to increase the minimum wage from $6.25 to $6.50 per hour effective April 1, 2002 and to $6.75 per hour effective April 1, 2003;

- the Manitoba Labour Board Rules of Procedure Regulation with respect to the disclosure of information to unions in certification applications; and

- the Members of the Legislative Assembly Pension Plan Regulation to extend certain pension plan provisions to same-sex partners.

Continuous Improvement

The emphasis on service quality and communication with clients has continued. The Branch will review existing internal systems and explore options for enhancing services to clients.

Information Technology Services

Objectives

The objectives of Information Technology Services are to:

- provide leadership, vision, direction, assistance, advice and services to all areas under the mandate of the Department on matters dealing with the efficient and effective use of technology and information management on a daily basis;
- manage all information technology resources and assets in support of program delivery objectives;
- develop computer applications and technology use situations that assist with program delivery;
- ensure the proper custodianship of data and information within the care of the Department; and
- foster the development of a Departmental/Government wide vision, strategies and directions, in consultation with the program areas and other departments on future directions for technology use.

Summary of Performance

During 2001/02, Information Technology Services:

- continued to provide timely response to client inquiries/problems and responded to requests for direct service within one business day in most situations;
- continued new activities on a number of application development projects at the request of departmental branches in no less than three areas of the Department;
- generated application program fixes, enhancements and tests to existing computer code;
- led activities and provided training to the technology community both inside and outside of Government, as well as provided direct assistance where requested;
- maintained high availability of all systems in operational status during working hours and provided coverage for those systems required on a 7 day, 24 hour basis including on-call provisions;
- assisted with the development and implementation of the corporate initiatives of Government;
- targeted resolution of client problems within 72 hours where a feasible solution was available and attained these targets with few exceptions;
- enhanced awareness and training of Departmental staff in the use of technology;
- developed plans and strategies for the upcoming year as well as multi-year plans for technology; and
- managed the Department's portion of the Desktop Management program.

Continuous Improvement

Information Technology Services will:

- increase the availability of information generated through program areas by expanding the use of electronically published information and the Internet;
- maintain Internet content;
- develop, utilize and evolve more advanced methods in application development;
- expand the use of electronic facilities management tools;
- generate and implement improved security and information protection measures in all areas;
- continue with the creation of a Department-based mid-range computing environment with advanced storage and backup capabilities – develop a storage area network;
- continue support for the corporate initiatives of Government – collaborate with the Chief Information Officer's offices;
- plan for and continue to work on the consolidation of small stand alone applications;
- expand the scope and detail of technology planning activities;
- generate and execute plans for addressing corporate level technology issues;
- analyze and report on trends and activities of interest in the technology arena;
- utilize new technologies and tools where appropriate; and
- foster the creation of vision and the understanding around technology use and encapsulate this thinking into strategy and plan documents.

2(a) Labour/Management Services

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2001/02 ($000s)	Estimate 2001/02 FTE	Estimate 2001/02 ($000s)	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	1,113.7	23.00	1,206.2	(92.5)	
Total Other Expenditures	325.5		318.4	7.1	
Total Expenditures	1,439.2	23.00	1,524.6	(85.4)	

Conciliation Mediation and Pay Equity Services Branch

Objectives

The broad goal of the Conciliation Mediation and Pay Equity Services Branch is to promote and maintain harmonious labour-management relations in Manitoba. In doing so, the Branch's objectives are to:

- respond to applications for conciliation and mediation services' assistance upon request from labour and/or management when there is an impasse in direct negotiations;
- avert work stoppages through third party assistance;
- assist in resolving work stoppage situations which have developed;
- assist as grievance mediators following rights grievance breakdown and prior to arbitration proceedings;
- assist in resolving teachers/school board disputes at the mutual request of the parties;
- increase public awareness of the function of conciliation and mediation services through seminars and classroom participation; and
- respond to inquiries and/or assist other jurisdictions, employers, unions and general public related to pay equity issues and implementation.

Summary of Performance

During 2001/02 there were 173 conciliation assignments active under *The Labour Relations Act*; 95% of which were finalized without a work stoppage (See Table 1).

The Branch was involved in facilitating services to one organization using Interest Based Bargaining.

From April 1, 2001 to March 31, 2002 the Branch was involved in 10 work stoppages, 3 were carried over from the previous year. One work stoppage was active prior to conciliation.

During the reporting year 2001/02, the Branch was active in 210 grievance mediation cases, 62 of which were applications as set out under Section 130(8) of *The Labour Relations Act*. Eighty-three percent of these cases were settled. There were 148 voluntary joint applications with a more flexible time frame under Section 129(1) of *The Labour Relations Act*. Eighty-three percent were settled. Refer to Table 3 for a more detailed breakdown.

It should be noted that Section 130 of *The Labour Relations Act* was amended to expand the availability of Expedited Arbitration. This change makes more files available to grievance mediation. As a result, grievances under this section have increased.

Continuous Improvement

The Branch continues to participate in the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation Conferences. This provides a continuous exchange of information with other jurisdictions and provides opportunities to attend seminars on new and different approaches to preventive mediation and conciliation.

In the area of information technology, Conciliation and Mediation Service officers have lap top computers that allows them field access to a computerized data base that can assist them and clients with information that can be beneficial in clarifying and resolving disputes. The data system is continually being improved and expanded.

Table 1

Statistics Relating to Conciliation and Mediation Services Under The Labour Relations Act

April 1, 2000 - March 31, 2002

	2000/01	2001/02
Assignments carried over from previous year	84	66
Assignments received during the reporting year	87	73
Assignments received for First Collective Agreement	0	29
Assignments received for Interest Based Negotiations	2	1
Assignments received for Preventive Mediation	1	0
Assignments received related to *The Public Schools Act*	0	4
Total Assignments in process during reporting year	**174**	**173**
Assignments disposed of during the reporting year		
(a) Settled in conciliation without work stoppage	89	61
(b) Settled following work stoppage	11	*9
(d) Conciliation suspended	0	0
(e) Proceeded to Arbitration under The Public Schools Act	0	0
(f) Imposed by Manitoba Labour Board for first collective agreement	8	7
*1 strike in progress prior to conciliation		
Total	**108**	**77**
Assignments still active at end of reporting year	66	96
Percentage of assignments finalized without stoppages	94%	95%

Table 2

Grievance Mediation

April 1, 2000 - March 31, 2002

Under Section 129(1) (Joint Application)	**2000/01**	**2001/02**
Cases carried forward	121	55
Total cases assigned	92	93
Cases settled	*142	39
Cases not settled	*16	8
Awaiting mediation	55	101
% settlements achieved	90%	83%

Under Section 130(8) (Expedited Application)	**2000/01**	**2001/02**
Cases carried forward	2	10
Total cases assigned	32	52
Cases settled	23	33
Cases not settled	1	7
Proceeding directly to arbitration	0	2
Cases awaiting mediation	10	20
% settlements achieved	96%	83%

*figure has been amended since last Annual Report

2(c) Conciliation, Mediation and Pay Equity Services

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2001/02 ($000s)	FTE	Estimate 2001/02 ($000s)	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	391.1	6.00	381.2	9.9	
Total Other Expenditures	108.3		95.3	13.0	
Total Expenditures	499.4	6.00	476.5	22.9	

Pension Commission

Objectives

The Pension Commission's objectives are to:

- administer and enforce provisions of the Act and regulations which sets minimum standards for pension benefits - eligibility, vesting, locking-in, survivor benefits, and disclosure - and the funding and investing of pensions and plan assets; and

- promote the establishment, extension, and improvement of private pension plans in the Province.

Summary of Performance

To achieve these objectives the Pension Commission:

- reviews pension plan documentation for compliance with *The Pension Benefits Act;*
- monitors the funding of pension plans;
- provides interpretation of the legislation to pension professionals and plan members;
- conducts administrative reviews of the administrative systems of pension plans to assess the level of legislative compliance;
- investigates complaints from plan members;
- carries out public education activities involving groups of employees, organized labour and plan sponsors; and
- assists in developing new policy and legislation.

The Pension Commission generally handles approximately 3,600 telephone requests for general information on pension legislation and approximately 1,400 compliance related inquiries regarding specific pension plans. In 2001/02, Commission staff issued over 500 pieces of correspondence related to compliance. Over 195 pension plan amendments were reviewed for compliance. Over 207 LIRA, LIF and LRIF contracts were reviewed for compliance. Staff completed 7 plan registrations, 19 plan windups, and 5 partial plan windups.

During the year, 383 Annual Information Returns (AIRs) were reviewed by staff for compliance with the legislation. The AIR details the contributions made to a pension plan over its fiscal year. Further, 40 Actuarial Valuation Reports were reviewed for compliance. A valuation report details the funded or solvency position of a defined benefit pension plan as of the valuation date.

Six Pension Administration Reviews (PARs) of pension plans were conducted by Commission staff to assess whether the administrative systems and practices of pension plans are sufficient to produce legislative compliance. PARs are conducted at the offices of the plan sponsor, in addition to those of the third party administrator. A report identifying any administrative systems and practices that should be modified in order to produce legislative compliance is prepared by staff and sent to the plan sponsor and third party plan administrator. Progress on the issues identified in the report is monitored by staff.

Fifty-three "desktop" administration reviews of the administrative systems of financial institutions offering locked-in retirement benefit plans (LIRAs, LIFs and LRIFs) were conducted by Commission staff to assess whether the administrative systems and practices of carriers of locked-in pension funds were in legislative compliance. Feedback regarding modifications to the administrative systems and practices to produce legislative compliance is provided to the financial carriers. Staff monitor progress on these issues by the financial carriers.

There were 64,243 visits to the Pension Commission's website in 2001/02, which represents an increase of approximately 22% over the previous year.

In 2001/02, staff of the Pension Commission either held, or participated in 21 public education sessions held for or by different organisations involved with pension plans, on various aspects of the existing and proposed legislation and on general industry information.

Performance Indicators

Output Measures	Projected 2001/02	Actual 2001/02
1. Legislative Compliance		
- % of Plan documents received which complies with legislation	95%	97%
- % of Plan terminations received which complies with legislation	100%	100%
- % of PAR's conducted where the administration of the plan was in full compliance with Legislation	83%	100%
- % of LIRA/LIF/LRIF carrier reviews conducted where the administration of the contract was in full compliance with Legislation	93%	100%
2. Funding of Benefits Promised Under Pension Plans		
- % AIR's reviewed and complied with Legislation	98%	95%
- % of Actuarial Valuations reviewed and complied with Legislation	95%	100%
- % of Plans fully funded	90%	94%
- # of Plans terminated and plan members did not receive full benefits	<3	0
- Average reduction in benefits to members on plan termination where plans funding was less than 100%	<10%	0
3. Interpretation of Legislative Standards		
- % of telephone inquires received and responded to within 24 hours	97%	100%
- % of written inquires received and responded to within 30 days	97%	94%
4. Promotion of Pension Plans		
- % of employed Manitobans in registered pension plans	47%	47%
- Increase in number of employers participating in Simplified Pension Plans (SMPP)	2	0*

* The difference was due to slower than expected response by stakeholders to the SMPP product.

Achievements

Bill 41, *An Act to Comply with the Supreme Court Decision in M.v.H.*, received Royal Assent on July 6, 2001 and was effective January 1, 2002. It amended *The Pension Benefits Act* to extend spousal obligations and benefits to same-sex partners.

Through the Commission's link with other industry organizations, the Commission undertook an opportunity to enhance the financial industries' awareness of the legislative provisions regarding LIRA's, LIF's and LRIF's by delivering 7 presentations on these topics.

On September 24, 2001 the Commission hosted the 61st meeting of the Canadian Association of Pension Supervisory Authorities (CAPSA). CAPSA is a national jurisdictional association whose mission is to facilitate an efficient and effective pension regulatory system in Canada.

The Commission's website was expanded by publishing four new information publications. These publications provide plan sponsors and the pension industry with interpretative information regarding legislative changes and provisions. In addition, five additional information publications were made available in French.

Continuous Improvement

The Pension Commission will:

- expand techniques for efficient and effective resource management with continuing emphasis on on-site pension administration reviews as a means to monitor legislative compliance;
- continue to analyze the Pension Commission's current administrative and risk management systems, and modify where warranted to enhance the administration review process;
- redesign and expand the information base of the Commission's website with emphasis on those topics most frequently accessed, establish links with additional industry websites and establish a French site;
- increase the published material available to clients;
- continue to update and expand the interpretative information system for reference by staff in order to assist in providing timely and consistent information to client and stakeholder inquiries;
- examine alternative methods to provide public education material to the Commission's client groups and stakeholders on legislative topics in an effort to increase their awareness and understanding of the legislation; and
- pursue opportunities to provide continuous learning in areas requiring specialized skills and knowledge by accessing potential resource bases.

2(d) Pension Commission

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2001/02 ($000s)	Estimate 2001/02 FTE	Estimate 2001/02 ($000s)	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	278.2	5.00	288.1	(9.9)	
Total Other Expenditures	93.2		120.0	(26.8)	1.
Total Expenditures	371.4	5.00	408.1	(36.7)	

Explanation Number:

1. *The under-expenditure reflects the fact that funding allocated for a review of Pension legislation was not expended during the 2001/02 fiscal year.*

The Manitoba Labour Board

The Manitoba Labour Board is an independent and autonomous specialist tribunal responsible for the fair and efficient administration and adjudication of responsibilities assigned to it under various labour relations statutes, namely:

The Labour Relations Act
The Workplace Safety and Health Act
The Essential Services Act
The Pay Equity Act
The Employment Standards Code
The Construction Industry Wages Act
The Remembrance Day Act
The Elections Act
The Public Schools Act
The Victims Bill of Rights

Objectives

The Board's objectives are to:

- resolve labour issues in a fair and reasonable manner that is acceptable to both the labour and management community including the expeditious issuance of appropriate orders which respect the majority wishes of employees;

- assist parties in resolving disputes without the need of the formal adjudicative process; and

- provide information to parties and/or the general public pertaining to their dealings with the Board or about the Board's operations.

Summary of Performance

The Board is responsible for the administration and/or adjudication of *The Labour Relations Act* which involves such matters as certification applications, decertifications, unfair labour practices, first collective agreements and subsequent collective agreements, expedited arbitration, grievance arbitrations, and various Board determinations. It is also the adjudicating body for certain disputes pursuant to *The Workplace Safety and Health Act, The Essential Services Act, The Pay Equity Act, The Public Schools Act, The Victims Bill of Rights,* and *The Elections Act.* The Board adjudicates employer-employee disputes referred to it under the various labour related statutes and provides an avenue for mediation to assist in the resolution of disputes. Its decisions establish policy, procedures and precedent and provide for a more sound harmonious labour relations environment.

The Board's adjudicative framework consisted of a full-time Chairperson, 1 full-time Vice Chairperson and 1 part-time Vice Chairperson, appointed by Order-in-Council. At the end of the reporting period, the full-time Vice Chair position was filled by 2 individuals on a job share basis; the part-time Vice Chair position was vacant. There are also 26 part-time members, appointed to the Board by Order-In-Council, consisting of an equal number of employer and employee representatives who are paid fees in accordance with the number of meetings/hearings held throughout the year. The Board conducts hearings on a variety of matters throughout the province, both in Winnipeg and travelling to rural centres as required. The Board also produces a variety of publications.

The Board also deals with complaints referred by the Employment Standards Division for issues pertaining to wages, statutory holiday pay, vacation wages and wages in lieu of notice including provisions pursuant to *The Construction Industry Wages Act* and *The Remembrance Day Act.* In addition, under the *Code,* the Board processes hours of work exemption requests and applications for exemption from the weekly day of rest.

The Board had a staff complement of 14 FTE positions and 1 part-time position. The Board does not retain legal counsel on staff, however, legal services are provided through the Department of Justice.

Table 1

Applications Filed with the Manitoba Labour Board

April 1, 2000 - March 31, 2002

Legislation	2000/01	2001/02
The Labour Relations Act	643	375
The Payment of Wages Act	22	2
The Employment Standards Code	358	364
The Pay Equity Act	0	0
The Workplace Safety and Health Act	10	19
The Essential Services Act	1	0
TOTAL	1,034	760

Table 2

Program Performance Measurements of the Manitoba Labour Board

April 1, 2000 - March 31, 2002

Indicator	Actual 2000/01	Actual 2001/02
Percentage of Cases disposed of	76%	87%
Number of cases Board Officers appointed	37	31
Percentage settled	68%	45%
Number of votes conducted	63	22
Median processing time (calendar days):		
Certifications	18	15
Decertifications	50	33
Unfair labour practice	79	110
Duty of fair representation	71	53
Expedited arbitration	16	53
Board rulings	167	201
Amended Certificates	167	127
First contracts	63	63
Workplace Safety and Health	45	62
Employment Standards Division referrals	84	106
Hours of work exemptions	5	6

Further statistics and summaries of significant decisions are available in the separate annual report issued by the Manitoba Labour Board.

Achievements

The Manitoba Labour Board achieved the following in 2001/02:

- improved and expanded internet homepage including application forms, information bulletins and annual report in bilingual format;
- issued a variety of publications to improve communication and disseminate information including the quarterly "Report of Activities of the Manitoba Labour Board" and updates to the "Index of Written Reasons for Decision";
- expanded in-house database to improved research capabilities and generate statistical data; and
- recruitment of a new Board Clerk position to facilitate expeditious processing of expedited arbitration and Employment Standards Code referrals/applications.

Continuous Improvement

The continuous improvement priorities for the Manitoba Labour Board for 2002/03 include the following:

- increase mediative settlements;
- reduce median times for processing applications;
- continue restructuring of bargaining units in the urban health care sector;
- review/issue certificates in the public school sector;
- implement and test an automated information system (case management);
- relocate the Board's office to more appropriate space;
- improve communication services by improving client service and access to information through the production of publications on a more timely basis and expanding the board's web site; and
- participate in staff development and training initiatives and succession planning.

2(e) Manitoba Labour Board

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2001/02 ($000s)	Estimate 2001/02 FTE	Estimate 2001/02 ($000s)	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	959.0	15.50	950.5	8.5	
Total Other Expenditures	318.5		282.3	36.2	1.
Total Expenditures	1,277.5	15.50	1,232.8	44.7	

Explanation Number:

1. *The over-expenditure largely reflects increased transportation expenses, the cost of acquiring furniture and furnishings for 2 new half-time Vice-Chairpersons and costs associated with the development of a computerized information system.*

Workplace Safety and Health Division

The Workplace Safety and Health Division administers seven Acts and associated Regulations dealing with the health and safety of workers, protection of the public from unsafe mechanical and electrical equipment and fuel-burning appliances in buildings, and the licensing of tradespersons. It also provides technical and administrative support to the Minister's Advisory Council on Workplace Safety and Health.

The Division emphasizes a preventive focus to eliminate workplace and public hazards through education, training, working with employers and employees, and inspections and investigations. In doing so, the Division's mission is to:

- foster an internal responsibility system whereby employers, employees and the public will integrate safety and health as a basic right and principle; and
- to administer and enforce workplace safety and public safety legislation.

The objectives of the Division are achieved through the work of five branches and units:

- Inspection Services Branch
- Mine Safety Unit
- Occupational Health Unit
- Mechanical and Engineering Branch
- Prevention Partnerships Unit

Office of the Assistant Deputy Minister

The Assistant Deputy Minister, Chief of Strategy Co-ordination, Legal Liaison and Executive Assistant make up the administration section of the Office of the Assistant Deputy Minister.

Objectives

The Assistant Deputy Minister:

- fulfills the duties of Director of the Workplace Safety and Health Division as outlined in *The Workplace Safety and Health Act;*
- ensures that the Acts and regulations under its responsibility are properly administered;
- provides overall management and direction to the Division's five Branches: Mechanical and Engineering, Occupational Health, Inspection Services, Mine Safety, and Prevention Partnerships; and
- provides divisional financial management, budgeting, strategic planning, co-ordination of prosecution processes and appeals of orders under the Act, program delivery, and overall co-ordination capabilities.

Continuous Improvement

In August, 2001, the Minister of Labour and Immigration announced a six-point injury prevention strategy, which consisted of: a target of 15% reduction in the annual lost-time injury rate over four years; young worker injury prevention; stronger occupational disease prevention; improved enforcement; improved agricultural safety and health; and a legislative review of *The Workplace Safety and Health Act.*

Public consultations on the strategy were conducted in the fall of 2001 by the Workplace Safety and Health Review Committee. The Committee conducted 19 public meetings throughout Manitoba and received more than 180 submissions. The Review Committee's consensus report was submitted to the Minister at the end of January, 2002.

The government embraced the Review Committee's cornerstone recommendation, that government, in partnership with the Workers Compensation Board, lead a sustained provincial initiative to create a strong workplace safety and health culture in Manitoba. This initiative will be based on action in four priority

areas: public awareness and education; training for employers, supervisors, and workers; prevention measures and standards; and improved internal and external responsibility systems.

The government's long-term plan includes: new program and policy initiatives; amendments to *The Workplace Safety and Health Act*; and a consultation and review process to update and clarify provincial workplace safety and health regulations.

Note: 2001/02 Office of the Assistant Deputy Minister salaries and expenditures are included under 2(f) Inspection Services.

Inspection Services Branch

Objectives

The objectives of this Branch are to:

- ensure that workplace hazards are identified and corrective action is taken in compliance with *The Workplace Safety and Health Act* and its associated regulations; and
- promote the internal responsibility system whereby employers and workers undertake their individual and shared responsibility for preventing occupational illness and injury.

Summary of Activities

Branch objectives are pursued with staff members located in Winnipeg, Thompson, Flin Flon, Brandon, Teulon, and Beausejour offices, as follows:

Handling of Complaints and Accident Investigations

Complaint Investigations – Complaints under Branch jurisdiction regarding unsafe conditions or violations of the Act and Regulations are investigated. In all cases, confidentiality of the complainant is maintained, so far as is practicable. In 2001/02, the Inspection Services Branch and Mine Safety Unit responded to 582 complaints.

Serious Incident Investigations - The Branch conducts investigations of serious incidents and traumatic fatalities to determine causes and require remedial measures to resolve problems and prevent recurrence. The Branch also has an emergency response system to cover situations 24 hours a day, seven days a week. In some cases, legal action is taken. The Inspection Services Branch and Mine Safety Unit conducted 306 serious incident investigations in 2001/02 and 14 prosecutions were completed.

Workplace Inspections

The Inspection Services Branch inspects workplaces other than mines to ensure compliance with the legislation and safe work practices. The Branch conducted 3,242 inspections and issued 4,694 orders for improvement in 2001/02. (Fifteen Safety and Health Officers qualified as Canadian Registered Safety Professionals in 2001/02. The Division will continue to encourage Safety and Health Officers to pursue Canadian Registered Safety Professionals Certification.)

Hygiene, Ergonomics and Engineering Activities

Under the Inspection Services Branch, occupational hygiene, ergonomics and engineering provide the following inspection and support services to the Division:

- consultative occupational hygiene, engineering and ergonomic assistance to clients and internal staff;
- workplace investigations and specialized engineering reports on hazards and risk control strategies;
- inspection and evaluation of risks associated with workplaces;
- pre-development review of new projects, installations and processes; and
- preparation and delivery of specialized technical training programs to both Division staff and clients.

Agricultural program

Staff from the Inspection Services Branch conduct inspections of agricultural workplaces, paying particular attention to workplaces with an employer-employee relationship, and provide support activities in the agricultural sector that include custom risk recognition/control sessions, safety and health promotion and joint sessions on accident investigations with the RCMP. The Division worked with several government departments and agencies and continues to network nationally and internationally on agricultural safety and health issues.

Table 1

Performance Indicators, Inspection Services Branch

April 1, 2000 – March 31, 2002

Effectiveness Measures	2000/01	2001/02
Number of complaints *(Mine Safety Unit included)*	524	582
Number of inspections	2,225	3,242
Number of investigations *(Mine Safety Unit included)*	191	306
Number of orders written	2,847	4,694

2(f) Inspection Services

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2001/02 ($000s)	Estimate 2001/02 FTE	Estimate 2001/02 ($000s)	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	3,314.0	62.00	3,494.2	(180.2)	1.
Total Other Expenditures	1,349.4		992.2	357.2	2.
Total Expenditures	4,663.4	62.00	4,486.4	177.0	

Explanation Number:

1. *Under-expenditure reflects vacancy management strategies utilized in order to meet additional operating requirements within the Division.*
2. *Over-expenditure reflects the increased operating costs associated with new staff, as well as the cost of the review of Workplace Safety and Health legislation that was undertaken in 2001/2002; the additional costs for employee relocation; funding for Canadian Centre for Occupational Health and Safety; and consulting and training fees*

Note: The Prevention Partnerships Unit and Office of the Assistant Deputy Minister are included in the salaries and expenditures of Inspection Services.

Mine Safety Unit

Objectives

The objectives of this Unit are to:

- ensure that mining operations are conducted in compliance with the legislation and regulations, and encourage safe practices so as to provide the highest practical standards of safety and health for workers;
- promote the internal responsibility system whereby employers and workers in the mining industry undertake their individual and shared responsibility for preventing occupational illness and injury; and
- examine mines engineering designs, and approve all plans for major construction of new mines and major alteration of old mines to ensure that safety consideration and technological capabilities are thoroughly addressed, in compliance with the regulations.

Summary of Activities

These objectives are pursued with staff members located in Winnipeg, Thompson, Snow Lake and Flin Flon offices, as follows:

Training and Education

The Mine Safety Unit and Prevention Partnerships Unit continue to train and license blasters for surface operations.

Engineering Assessments, Design Approval and Registration

Engineering assessments and pre-development reviews are carried out by the Mine Safety Unit as required by the regulations. In 2001/02, 62 pre-development engineering assessments were undertaken. In addition, 312 operational approvals and certifications were issued for diesel approvals, hoisting operator certificates, explosion magazines and cage permits.

Handling of Complaints and Accident Investigations

Complaint Investigations – Complaints are investigated regarding unsafe conditions or violations of the Acts and Regulations under Unit jurisdiction. In all cases, confidentiality of the complainant is maintained, so far as is practicable. In 2001/02, the Mine Safety Unit and Inspection Services Branch responded to 582 complaints.

Serious Incident Investigations – The Unit conducts investigations of serious incidents and traumatic fatalities to determine causes and require remedial measures to resolve problems and prevent recurrence. The Unit has an emergency response system available 24 hours a day, seven days a week. In some cases, legal action is taken. In 2001/02, the Mine Safety Unit and Inspection Services Branch conducted 306 serious incident investigations and 14 prosecutions were completed.

Workplace Inspections

Site inspections are conducted regularly to assess compliance with legislation and ensure safe practices. Inspection sites include underground and surface operations, pits and quarries, diamond drilling sites, peat moss operations and inactive mines. The Unit also reviews plans for new mines. In 2001/02 the Unit conducted 515 inspections and issued 735 Improvement Orders.

Regulatory/Policy Review and Amendment

The Director of the Mine Safety Unit chairs the Regulation Review Committee for the Operation of Mines which is made up of representatives from the mining industry and mine workers. The committee continues to review the Operation of Mines Regulation, and recommends amendments to keep pace with changing technology and improvements in mine safety and health.

Table 1

Performance Indicators, Mine Safety Unit

April 1, 2000 – March 31, 2002

Effectiveness Measures	2000/01	2001/02
Number of complaints *(Inspection Services Branch included)*	524	582
Number of inspections	535	515
Number of investigations *(Inspection Services Branch included)*	191	306
Number of orders written	679	784

2(h) Mine Safety

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2001/02 ($000s)	Estimate 2001/02 FTE	Estimate 2001/02 ($000s)	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	511.9	10.00	614.3	(102.4)	1.
Total Other Expenditures	225.4		223.0	2.4	
Total Expenditures	737.3	10.00	837.3	(100.0)	

Explanation Number:

1. *Under-expenditure reflects vacancy management strategies utilized in order to meet additional operating requirements within the Division.*

Occupational Health Unit

The Chief Occupational Medical Officer, Injury Epidemiologist, Senior Occupational Hygienist and Web Maintenance/Administrative Assistant make up the Occupational Health Unit.

Objectives

The objectives of this Unit are to:

- provide medical supervision of health surveillance programs to ensure consistency with professional standards and ethics and departmental policy;
- assist division staff in the investigation of health concerns affecting workers and employers and recommend preventive or corrective action; and
- consult, on request, with health professionals, representatives, workers and employers on occupational health issues.

Summary of Activities

These objectives are pursued with staff members located in the Winnipeg office, as follows:

- risk assessment and management;
- occupational related health surveillance;
- policy and procedures development and review, including regulation development;
- maintenance of the Workplace Safety and Health Division Web site;
- interaction with employers, employees, and health and safety professionals within the Division, province, and inter-provincially; and
- work closely with the Manitoba Workers Compensation Board on injury surveillance and analysis.

The Occupational Health Unit has a number of health surveillance programs. The largest is the Hearing Conservation Program in which approximately 25,000 employees have their hearing tested annually. Other programs include blood lead monitoring, insecticide exposure monitoring, and fibrogenic dust exposure monitoring.

2(g) Occupational Health

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2001/02 ($000s)	Estimate 2001/02 FTE	Estimate 2001/02 ($000s)	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	247.9	3.00	241.9	6.0	
Total Other Expenditures	32.9		39.8	(6.9)	
Total Expenditures	280.8	3.00	281.7	(0.9)	

Prevention Partnerships Unit

Objectives

The objective of the Unit is to promote occupational safety and health in Manitoba workplaces through public awareness, education, training, and development of preventive partnerships.

Summary of Activities

The services of the Unit are provided through the activities of eight function areas:

Prevention Partnerships Program

The Unit works closely with the Workers Compensation Board of Manitoba to assist in the establishment of industry-based safety associations, and encourage the growth of a strong network of prevention organizations.

Youth Education and Prevention

The Prevention Partnerships Unit works with government departments and agencies responsible for the education system to improve safety and health awareness for Kindergarten to Grade 12, and post-secondary students.

Administration Team

Unit staff provide administrative support to Division staff.

Safety and Health Resources

The Unit administers informational material such as the WorkSafe! Newsletter, bulletins, guidelines, the Division Web site, and the Video Lending Library.

Safety and Health Training Program

Unit staff provide a variety of one-day, safety and health training programs throughout the year. All training programs, with the exception of the Blaster's program, are provided at no cost.

Safety and Health Committee Support Program

The Prevention Partnerships Unit offers a consultation service to new and existing Safety and Health Committees.

Client Services

A Client Services Officer is available from 8:30 a.m. to 5:00 p.m., Monday through Friday to respond to inquiries, register complaints, and gather information regarding serious incidents.

Labour Information Network (LINK)

A LINK Administrator provides education, training, and assistance with application maintenance. This application tracks investigations, inspections, and safety and health committee minutes. As of February, 2001, LINK was enhanced to include the registration/certification process of the Mechanical and Engineering Branch.

Table 1

Performance Indicators, Prevention Partnerships Unit

April 1, 2000 – March 31, 2002

Effectiveness Measures	2000/01	2001/02
Requests for information (Division)	5,965	11,839
Number of on-site safety & health committee interventions/training	55	47
Number of participant hours of safety training conducted (Division)	13,642	19,819
Number of training courses	275	182
Number of visits to (Division) Web site	319,912	484,000

Note:

For 2001/02 Prevention Partnerships Unit salaries and expenditures, see: 2(f) Inspection Services

Mechanical and Engineering Branch

Objectives

The objectives of the Mechanical and Engineering Branch are to:

- ensure the safety of mechanical, electrical and pressure-retaining equipment and fuel burning appliances regulated under legislation administered by the Branch;
- hold examinations and issue licences or certificates of competency for gas and oil fitters, electricians, pressure welders and power engineers;
- promote safety and safety awareness throughout the province;
- ensure quality service is provided; and
- develop, formulate and process amendments to the existing statutes and regulations, and enforce legislation in a fair and equitable manner.

Summary of Activities

These objectives are pursued with staff members located in Winnipeg, Brandon, and Portage la Prairie, as follows:

Client Services

Branch staff respond to client applications for service, maintain a notification system of pending expiry dates for certificate holders, provide an inspection appointment system, and respond to enquiries from the public and from direct client-groups throughout the province.

Licencing of Tradespersons

The Mechanical and Engineering Branch has responsibility for testing and licensing workers as mandated in the following Acts:

- *The Steam and Pressure Plants Act:* 754 candidates were tested and 655 licenses were issued in 2001/02;
- *The Power Engineers Act:* 668 examinations taken and 224 licenses issued;
- *The Electricians' Licence Act:* 102 individuals were examined and 381 licenses issued; and
- *The Gas and Oil Burner Act:* 173 fitters were examined and 2,068 licenses issued.

The Licensing and Examination Unit conducted 1,697 trades examinations or practical welding tests and issued or renewed 3,328 licenses in 2001/02.

Engineering Assessments, Design Approval and Registration

The design review and registration program ensures that pressure equipment designs conform to rigorous construction codes before going into production. The Branch also registers Manufacturers' Affidavits.

During 2001/02, 489 engineering designs were examined and registered, and 168 manufacturers' affidavits were processed and registered. In addition, 87 new welding procedures for pressure equipment and pressure piping were registered.

Branch Inspection Programs

In 2001/02 the following inspections were conducted by the Mechanical and Engineering Branch:

- *The Amusements Act (Part II) and Regulations:* 156 amusement ride inspections conducted throughout the province (no rides were condemned);

- *The Electricians' Licence Act and Regulations:* Special Acceptance inspections done on 3,718 pieces of non-approved electrical equipment, 169 spot checks of equipment, and 66 spot checks of persons working in the field;

- *The Elevator Act and Regulations:* 2,051 permit renewal inspections were conducted, and inspectors issued 1,405 orders on a variety of code violations;

- *The Gas and Oil Burner Act and Regulations:* 1,813 inspections of newly installed equipment, 9 incident investigations, 289 plans examined, 213 inspections on applications for Special Acceptance, and 21,427 permits issued; and

- *The Steam and Pressure Plants Act and Regulations:* 8,173 new or certification renewal inspections, and over 1,033 orders issued.

Table 1

Performance Indicators, Mechanical and Engineering Branch

April 1, 2000 – March 31, 2002

Effectiveness Measures	2000/01	2001/02
Amusement Rides Inspections	232	156
Electrical Inspections	5,514	3,953
Elevator Inspections	1,969	2,051
- Number of orders written by inspectors	1,355	1,405
Gas and Oil Burner Inspections	3,543	2,026
Steam and Pressure Plant Related Inspections	8,176	8,173
- Number of orders written by inspectors	1,297	1,033

2(b) Mechanical and Engineering

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2001/02 ($000s)	Estimate 2001/02 FTE	Estimate 2001/02 ($000s)	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	1,664.4	34.00	1,745.0	(78.6)	1.
Total Other Expenditures	551.4		473.0	78.4	2.
Total Expenditures	2,215.8	34.00	2,218.0	(0.2)	

Explanation Number:

1. *Under-expenditure reflects salary savings due to staff vacancies.*
2. *Over-expenditure reflects additional costs related to transportation and communications as well as increased computer hardware and software charges.*

Advisory Council on Workplace Safety and Health

The Advisory Council on Workplace Safety and Health was established in 1977 under the authority of *The Workplace Safety and Health Act*. The Council reports directly to the Minister of Labour and Immigration. Technical, administrative and financial support is supplied by the Workplace Safety and Health Division. Members receive remuneration in the form of an honorarium and a payment for out-of-pocket expenses.

Council advises or makes recommendations to the Minister of Labour and Immigration concerning:

- general workplace safety and health issues;
- protection of workers in specific situations;
- appointment of consultants and advisors; and
- any other matter concerning workplace safety and health on which the Minister seeks the Council's advice.

Members are appointed by the Lieutenant Governor in Council, with equal representation from three groups: workers, employers, and technical and professional organizations.

During 2001/02, Council membership consisted of:

Chairperson

- Wally Fox-Decent

Technical Representatives

- Irving Gusdal, American Association of Industrial Hygiene
- Ilana Warner, Manitoba Association of Registered Nurses
- Catherine Stewart, P.Eng, Association of Professional Engineers and Geoscientists of the Province of Manitoba
- Sheila Braidek, Manitoba Federation of Labour, Occupational Health Centre Inc. (resigned June, 2001)
- Carol Loveridge, Manitoba Federation of Labour, Occupational Health Centre Inc. (appointed October, 2001)

Management Representatives

- Chris Lorenc, Manitoba Heavy Construction Association
- Rolly Simard, Mining Association of Manitoba Inc.
- Stephen Copen, Manitoba Employers Council
- Ronald Hambley, Winnipeg Construction Association

Labour Representatives

- Pete Walker, Manitoba Federation of Labour
- Harry Mesman, Manitoba Federation of Labour
- Debbie Jamerson, Manitoba Government Employees Union
- James Murphy, Operating Engineers of Manitoba (resigned September, 2001)
- David Martin, Manitoba Building and Construction Trades Council (appointed November, 2001)

The Advisory Council on Workplace Safety and Health establishes committees where appropriate to advise Council on specific matters dealing with safety and health in the workplace. During 2001/02, the following committees were active:

- Agriculture Safety and Health Committee
- Review Committee for Operation of Mines Regulation

In August 2001, the Minister of Labour and Immigration announced a strategy to reduce workplace injuries. Following this, a Review Committee, chosen from members of Council, was asked to undertake public consultations on the strategy and report to the Minister in January 2002. The Review Committee consisted of:

- Wally Fox-Decent, Chairperson
- Chris Lorenc, management representative
- Pete Walker, labour representative
- Ilana Warner, technical representative

The Review Committee held 19 public meetings across Manitoba (Oct-Dec/01), and submitted their unanimous report to the Minister in January, 2002.

During 2001/02, Council also made two recommendations to the Minister of Labour and Immigration. The first was a proposed new regulation on ergonomics, followed by a proposed regulatory amendment related to Threshold Limit Values standards and related definitions.

Note: Please note that Council's expenditures are part of the Workplace Safety and Health Division sub-appropriation.

Employment Standards Division

The Employment Standards Division is comprised of the Employment Standards Branch, the Labour Adjustment Unit, and the Worker Advisor Office. The Employment Standards Division administers *The Employment Standards Code, The Employment Services Act, The Construction Industry Wages Act, The Remembrance Day Act,* and *The Retail Businesses Holiday Closing Act.* These Acts and associated regulations establish the rights and obligations for both employees and employers in the workplace. The Worker Advisor Office mandate is established under *The Workers Compensation Act.*

The Employment Standards Division provides a comprehensive program of client initiated services, proactive services and labour adjustment services, as well as advocacy services to clients of the Worker Advisor Office. The services provided are designed to promote stable and harmonious employment relationships, and to ensure that clients receive the legislated benefits to which they are entitled.

Employment Standards Branch

Objectives

The objectives of the Branch are to:

- achieve socially desirable terms and conditions of employment for the Manitoba work force through the establishment of minimum standards and conditions of employment and to ensure compliance with the legislation in an equitable, effective and efficient manner;

- promote harmonious employment relationships through the dissemination of information, public education programs and the facilitation of dispute resolution between the parties;

- assist employers and workers in finding solutions to actual or potential workforce adjustment problems arising from business closures or threatened layoffs due to economic, technological or industrial change; and

- assist workforce adjustment committees in developing re-training and redeployment strategies to help workers whose jobs may disappear or change into other jobs with the same employer, or move to completely different forms of employment.

The Employment Standards Branch received 3,533 claims and recovered over $1,400,000 in wages in 2001/02. The Branch also received approximately 140,000 telephone calls, and approximately 10,000 walk-ins in 2001/02. The Employment Standards Branch provided services to these clients through three program areas: Client Initiated Services, Proactive Services and Labour Adjustment Services.

1. Client Initiated Services

Client initiated services are provided in response to a need identified by our clients. These services ensure the fair and equitable resolution of workplace disputes. They also ensure minimum standards and conditions of employment.

- **Triage and Early Resolution:** The Customer Service Centre performs a systemic triage of all claims filed with the Branch. All incoming claims are assessed as to the degree of urgency, the degree of complexity, and past/present claims experience. Based on these criteria, Intake Officers in the Customer Service Centre determine if the claim needs to be immediately assigned to the field operation, e.g. in the case of a bankruptcy or a set of complicated issues, or whether an early resolution can be attempted.

  Claims that are assessed as appropriate for early resolution are assigned to Intake Officers. The Officer gathers the relevant information, evaluates the facts and the applicable legislation and policy, and then ensures that the parties in the claim are aware of their respective rights and obligations. Once informed of these rights and obligations the parties are often willing to settle the issue voluntarily. Claims which cannot be resolved using this process are referred to a field investigation.

In 2001/02, 50% or 1,800 claims were finalized using the early resolution process. The value to clients is that issues can be resolved relatively quickly without the need for time-consuming field investigation. The average time to resolve a claim through the early resolution process was 27 calendar days.

- **Field Investigation:** The field unit is divided into four teams, each with responsibility for particular industrial sectors. The sector-based teams allow officers to share information and develop better understanding of the issues specific to their sectors. Each is responsible for identifying industries or business with relatively high risk of non-compliance and proposing ways to address the situation, which may include audits, compliance testing, educational campaigns, or partnering with industry organizations. Focusing existing resources on high-risk industries or businesses in this manner, rather than dealing solely with individual complaints, results in greater compliance with the legislation.

  In addition to risk assessment activities, field officers investigated approximately 1,500 claims in 2001/02. After investigating the issues and educating the parties about employment standards laws, officers were able to facilitate a voluntary resolution of claims in approximately 85% of these cases. For the remaining 15%, formal orders were issued.

- **Alternate Dispute Resolution (ADR):** The Branch continues to offer ADR as a "user friendly" approach in cases where one or both parties wish to appeal a formal order. ADR enjoys a high success rate in resolving disputes, and consequently reduces the number of appeals that must proceed to the Manitoba Labour Board for resolution. In fiscal year 2001/02, 41 out of the 44 cases that attempted ADR were resolved through the ADR process.

- **Judgement and Collections:** This functional area recovers wages found owing to employees through determinations made by the Employment Standards Branch or by Orders of the Manitoba Labour Board. In 2001/02 approximately $140,000 was recovered through formal actions.

Client Initiated Services Table of Performance:

	Projected 2001/02	Actual 2001/02
Percentage of Claims Finalized at:		
Early Resolution Level	33	55
Field Investigation Level	57	42
Alternate Dispute Resolution Level	4	1
Manitoba Labour Board Level	1	1
Judgement and Collections Level	4	1

2. Proactive Services

In addition to client initiated services, the Branch provides proactive services to educate employees and employers about their rights and responsibilities under the legislation.

- **Customer Service Centre**: The customer service centre handles all incoming telephone traffic, receives and triages all claims filed with the Branch, performs database entry for most claims, and investigates and attempts early resolution on most claims.

  Four staff in the centre have been cross-trained to provide intake/inquiry services for the Worker Advisor Office. This allows the two Branches to share resources and effectively increase the number of available, trained, front-line staff. Cross training has proved of great value in offices outside Winnipeg. For example, it is currently implemented in Brandon in conjunction with the Workplace Safety and Health Division.

  The Customer Service Centre continues to use automated call distribution (ACD) to manage incoming telephone traffic and to assist in the evaluation of telephone services.

3. Labour Adjustment Services

The Labour Adjustment Services Unit assists employers and workers to find solutions to actual or potential workforce downsizing arising from business closures or layoffs due to economic, technological or industrial change. The unit also assists workforce adjustment committees to develop retraining and redeployment strategies for workers whose jobs may disappear or change.

Community and consultative services are provided primarily to northern and single-industry communities that are faced with downsizing by a community's primary employer. Labour Adjustment staff make the initial contact in potential downsizing situations and participate in the development of a responsible and flexible adjustment process.

In 2001/02, Labour Adjustment Services was involved in 19 committees, assisting approximately 3,500 workers.

Labour Adjustment Services continues to be provincial "first responders" to mitigate downsizing in single-industry communities. The Unit is currently co-ordinating an interdepartmental provincial government Steering Committee that reports directly to the Community Economic Development Committee of Cabinet (CEDC) for both Lynn Lake and Leaf Rapids to provide timely and effective community adjustment program services.

Labour Adjustment Services Table of Performance

	Projected 2001/02	Actual 2001/02
% of workers adjusted	75	79.5
# of downsize situations facilitated	30	32

Achievements:

- Four additional staff were cross-trained to provide intake services to both the Employment Standards Branch and the Worker Advisor Office. Six additional staff were trained in the most effective and efficient techniques for handling claims from employees affected by business closures and bankruptcies.

- Divisional staff facilitated the Department's shared role in the development of Bilingual Government Service Centres, which are now open in three locations in the Province. Divisional staff facilitated the creation of the job description, pre-screening, selection and hiring for the three Information Specialist positions for the centres, located in Notre-Dame-de-Lourdes, Saint Boniface and Saint-Pierre-Jolys.

- Following the announcement by Hudson's Bay Mining and Smelting that the Ruttan Mine would be closed as early as May 2002, the Unit co-ordinated a provincial interdepartmental government Steering Committee on the community adjustment strategy for Leaf Rapids and Lynn Lake.

Continuous Improvement:

- The customer service centre is actively exploring various technologies and processes to improve service and timely access to information.

- Developing the skills and expertise of Employment Standards Officers through training, mentoring, and other initiatives remains a high priority.

- Continue to partner with stakeholders in developing strategies to improve compliance with labour standards legislation.

2(j) Employment Standards

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2001/02 ($000s)	Estimate 2001/02 FTE	Estimate 2001/02 ($000s)	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	1,967.4	39.00	1,994.3	(26.9)	1.
Total Other Expenditures	595.7		635.0	(39.3)	2.
Total Expenditures	2,563.1	39.00	2,629.3	(66.2)	

Explanation Number:

1. *Under-expenditure reflects salary savings due to staff vacancies.*
2. *Under-expenditure reflects expenditure management strategies that resulted in reductions in telecommunications, postal costs and in professional fees for legal services.*

Worker Advisor Office

The Worker Advisor Office provides professional and timely service to workers and their dependents who require assistance with their Workers Compensation claims, and to interest groups who identify a need for educational and training assistance for their members.

Objectives

The objectives of the Worker Advisory Office are to:

- advise workers and their dependants on the interpretation and administration of *The Workers Compensation Act*, regulations and policies, and to advise on the effect and meaning of decisions made under the Act and policies;
- assist workers and their dependents who dispute decisions relating to their benefit entitlement under *The Workers Compensation Act* of Manitoba;
- represent workers and dependents with their appeal of Workers Compensation Board decisions, directly to the Board and/or at an oral hearing before the Appeal Commission; and
- educate workers, including workers whose first language is other than English, about their rights and obligations within the Workers Compensation system.

Summary of Performance

The Worker Advisor Office provided assistance and representation to over 500 claimants requesting formal appeal assistance last year.

The focus on assisting clients at the intake stage has led to an additional 200 cases being resolved without formal appeal.

Achievements

- The Worker Advisor Office continued a Community Outreach Program and provided presentations about the Workers Compensation system and the services of the Worker Advisor Office to a number of ethnocultural groups. As well, the number of claims resolved in 2001/02 increased by 16 percent over the previous fiscal year.

	Projected 2001/02	Actual 2001/02
1) **Claims** Number of inquiries finalized through early intervention	250	200
Number of claims finalized at WCB appeal levels	500	525
2) **Timeliness/Responsiveness** a) contact to be made with client by assigned Worker Advisor	95% contacted within four weeks	95% contacted within four weeks
3) **Public Education** Number of presentations to workers organizations and multicultural communities	15	7

Continuous Improvement

The Worker Advisor Office will:

- in conjunction with the Employment Standards Branch, provide training to intake officers in response to the needs of the common intake project;
- encourage partnerships to develop new projects and initiatives that increase workers awareness of their rights to benefits and a safe work environment; and
- target information dissemination to interest groups such as unions, medical practitioners and work and safety committees to ensure workers are aware of their rights within the Workers Compensation system.

2(k) Worker Advisor

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2001/02 ($000s)	Estimate 2001/02 FTE	Estimate 2001/02 ($000s)	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	587.6	11.00	616.4	(28.8)	1.
Total Other Expenditures	172.2		166.0	6.2	
Total Expenditures	759.8	11.00	782.4	(22.6)	

Explanation Number:

1. Under-expenditure reflects salary savings due to staff vacancies.

Immigration and Multiculturalism Division

The Immigration and Multiculturalism Division provides for the development of policies and programs related to immigration admission and co-ordinates the settlement and integration of immigrants and refugees into the social and economic life of Manitoba. The Division works to identify issues which have an impact on the multicultural community, fosters partnerships between government and ethnocultural communities and ensures that the principles of *The Manitoba Multiculturalism Act* and *The Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council Act* are reflected in government priorities and activities.

The Division consists of the Assistant Deputy Minister's office including the Strategic Planning and Program Support Unit, the Immigration Promotion and Recruitment Branch, the Settlement and Labour Market Services Branch, the Adult Language Training Branch, and the Multiculturalism Secretariat.

Executive Administration

The Assistant Deputy Minister provides managerial support and leadership to the divisional programs through the Divisional Management Team and the Strategic Planning and Program Support Unit. Central co-ordination for budget preparation, financial accountability and reporting as well as divisional human resource management is provided through the Executive Administration area. The Strategic Planning and Program Support Unit researches and develops policy options in support of program development and evaluation in response to Manitoba's immigration and settlement needs. This includes participation in federal/provincial/territorial negotiations and consultations, co-ordinated provincial analysis, input on immigration and citizenship legislation and programs, divisional strategic planning, internal program development and evaluation strategies, and technology co-ordination.

Continuous Improvement

- New positions totalling 6.5 staff years were filled in order to meet growing demands of the Division.
- The Immigration Promotion and Recruitment Branch continued ongoing work in the development of administration and policies for the Manitoba Provincial Nominee Program. Strategic partnerships were enhanced to fill specific labour market shortages and complement economic development.
- The Settlement and Labour Market Services Branch continued efforts to enhance the quality and standards of settlement and employment services for immigrants and initiatives to address qualification recognition to help immigrants achieve their full potential in the Canadian labour market and society.
- The Adult Language Training Branch continued delivery of language assessments and referrals to a range of ESL programs to meet diverse learners' needs. Further development of partnerships with business and industry enhanced employability for workers. The Branch continues to support a flexible continuum of Adult ESL delivery mechanisms including regional programming, English for specific purposes and professional development for instructors. The Adult ESL teacher's resource library has been automated to improve accessibility and accountability. An evaluation framework for the Manitoba Immigrant Integration Program is in development.
- The Multiculturalism Secretariat has ensured the implementation of the new MEAAC Act and assists MEAAC in addressing priority issues identified by ethnocultural communities.

Immigration Promotion and Recruitment Branch

The Immigration Promotion and Recruitment Branch seeks to increase skilled and business immigration to the province through proactive and international recruitment and in consultation and partnerships with private sector, community groups and other government departments. In accordance with the Provincial Nominee Addendum to the Canada-Manitoba Immigration Agreement, the Branch recruits, screens and nominates skilled individuals and their family members who meet the current and future labour and economic development needs of the Province.

Summary of Performance

Since January 1994, Manitoba has been at the forefront in initiating proactive and strategic means of increasing immigration. The Branch has significantly increased awareness to potential immigrants of Manitoba as a desirable place to live by communicating worldwide the advantages of choosing Manitoba as an immigration destination. Targeted recruitment initiatives abroad and the divisional website provide thousands of people worldwide with access to information on the province and opportunities for immigration to Manitoba.

The Provincial Nominee Agreement, an addendum to the Canada Manitoba Immigration Agreement, has provided an increased role for the province in recruiting, screening, and nominating skilled individuals and their family members who meet the province's labour market needs for purposes of permanent immigration to Manitoba. By the end of 2001, a total of 1,843 individuals were nominated for immigration to Manitoba since the beginning of the program in 1998. These individuals, together with their dependants, represent a total of 6,019 people. As a result of successful implementation and demand, the Provincial Nominee allocation has steadily increased from 200 per year in the initial agreement to 1,000 for the 2002 calendar year.

Manitoba received 4,576 immigrants in 2001, 972 of those being Provincial Nominees. Of all Provincial Nominees arriving in Canada in 2001, 76.36% were destined to Manitoba.

Direct contact is maintained with immigration officers in over 48 posts (Canadian Embassies, High Commissions, and Consulates) to ensure smooth processing of applications. This also allows Manitoba to convey accurate information on the province's approach to promotion and recruitment and on current economic and labour market development strategies.

Staff continues to participate in promotion and recruitment campaigns abroad. Recruitment missions overseas have a dual role of maintaining relations with the visa offices and increasing interest in immigration to the province. In 2001, the Branch participated in a recruitment mission to Argentina together with the Jewish Federation of Winnipeg and the Business Council of Manitoba. This mission alone has resulted in over 60 exploratory visits and 50 provincial nominee certificates issued for skilled workers. Of these, 13 families have already moved to and are working in Manitoba. The Branch also assisted the Italian Chamber of Commerce in a mission to Italy, providing immigration expertise and identifying potential for skilled worker and student movements.

By the end of 2001, through a special one time initiative of the Provincial Nominee Program in conjunction with the Regional Health Authority, over 40 registered nurses and 35 licensed practical nurses arrived in Manitoba and are working in various regions in the province. Branch staff also facilitated the processing of registered nurses to be able to enter on temporary work authorizations as a partial solution to the shortage of nurses in the province.

Staff continues to create partnerships and meet with Manitoba-based businesses, associations, educational and professional organizations to ensure that they act as access points to promote skilled independent immigration to Manitoba, and identify current labour market demands. A business component of the program, jointly administered with Industry, Trade and Mines, has resulted in the approval of 67 applications at December 31, 2001. The candidates represent $17,890,000 in initial cash investment into the provincial economy with an anticipated 212 full-time jobs being created.

An evaluation of the Provincial Nominee Program identified that 90% of provincial nominees who initially came to Manitoba continue to live here. About 34% of those arriving by October 2001 settled outside of Winnipeg compared to 15% of other recent non-program related immigrants. In addition, about 94% of principal applicants and 44% of adult dependents who came through the program are employed.

The Branch continues to participate in Federal/Provincial/Territorial Working Groups to provide Manitoba's perspective on proposed changes to federal immigration legislation, Promotion and Recruitment, Skilled Workers and Business Immigration.

Settlement and Labour Market Services Branch

The Settlement and Labour Market Services Branch facilitates the economic and social integration of immigrants in Manitoba and enhances their ability to contribute and participate in Manitoba's labour market economy through the development, co-ordination, support, delivery and funding of settlement related programs and services.

Summary of Performance

The Settlement and Labour Market Services Branch in conjunction with the Adult Language Training Branch, continued to administer the Manitoba Immigrant Integration Program (MIIP). MIIP is designed to facilitate the economic and social integration of immigrants in Manitoba. The program provides funding, co-ordination and/or staff support for services delivered through partnerships. It integrates immigrant settlement and language training services for newcomers in Manitoba as well as Federal and Provincial funding.

In 2001/02, 21 projects for a total of $1,828,600 were funded under the MIIP - Immigrant Settlement Services component.

The projects were in the following areas:

Initial immigrant settlement services; community development activities; settlement standards; professional development; employment preparation and placement services; employment services for highly skilled immigrants; materials development and distribution; services in rural and northern communities; immigrant family wellness activities; and research, consultation and information to further develop settlement and integration activities.

Branch staff was active in co-ordinating settlement activities with relevant service providers through the following co-ordinating committees:

- The Manitoba Settlement Group includes the main settlement service deliverers and government representatives. The purpose of the group is to identify gaps and current issues, exchange information, and determine areas for collective action.

- The Employment Services Co-ordinating Group which involves provincial government departments responsible for funding and/or standards as well as the major agencies that provide employment services for immigrants identifies gaps, areas of concern and co-ordinates efforts for change and development of the field.

- Manitoba Refugee Sponsors is a group of Manitoba Sponsorship Agreement Holders that meet monthly to co-ordinate activities related to private sponsorships of refugees and information and support for both the sponsors and the refugees. The Branch provides resource materials and training for faith groups who are sponsoring refugees to Manitoba. This includes co-ordination with settlement services and community volunteers, identification of training needs, development of materials and delivery of training.

The Credentials Recognition Program provides wage assistance and assessment assistance to qualified highly skilled immigrants to gain recognition for education and work experience obtained outside of Canada. The program registered 230 clients of which 34 received wage assistance (averaging $4,303.78 per wage subsidy) and 77 received assessment assistance (averaging $310.55 per assessment subsidy).

The Academic Credentials Report was issued to 328 skilled immigrants. The report is a compilation of data on education and training received abroad by immigrants. In October 2001, the Academic Credentials Assessment Service applied for membership in the Alliance of Credential Evaluation Services of Canada.

The Branch was involved in the following qualification recognition activities:

- Partnering with Regulatory bodies - The Branch has continued to work on developing partnerships with regulatory bodies to address the issue of recognition of qualifications of immigrants in Manitoba. In 2001/02 the Branch worked with the Association of Engineers and Geoscientists of Manitoba, the Association of Occupational Therapists of Manitoba, the Manitoba Pharmaceutical Association and the Manitoba Land Surveyors.

- The Branch works in co-operation with other government departments to ensure barriers to qualification recognition of immigrants in Manitoba are addressed. The Branch worked closely with the Apprenticeship Branch and Industry Training Partnerships of Manitoba Education, Training and Youth.

- Occupational Fact Sheets are developed, updated and distributed in both official languages detailing the assessment and credentials recognition processes for 65 regulated occupations in Manitoba. The fact sheets are distributed not only to newcomers but also to service providers working with highly skilled immigrants.

The Branch continues to provide support for the provision of plain language materials within government including the adaptation of existing materials to address language needs and culturally specific information.

Branch staff participated in the following Federal/Provincial/Territorial working groups:

- Working Group on Settlement and Integration - This group was the medium of consultation for the federal government during the development of their new settlement funding allocation model.

- Working Group on Access to Professions and Trades - The primary mandate of this group is to share information across governments on the recognition of foreign credentials given the diverse sources and quality of information available. The group is also a forum to co-ordinate joint federal-provincial action, support credential assessment, encourage other stakeholders to be proactive, and support initiatives that would facilitate the integration of immigrants into the labour market.

Adult Language Training Branch

The primary responsibility of the Branch is the co-ordination of Adult English as a Second language (A/ESL) instruction throughout Manitoba. Work is done to assist immigrants to develop communicative competence in English and acquire necessary, appropriate and timely settlement, and labour market service information to pursue their personal, academic and employment goals and live lives of dignity and purpose in Canada.

The Branch actively supports the establishment of joint initiatives and partnership endeavours among a variety of service providers and other partners.

Summary of Performance

Canadian Language Benchmarks (CLB) assessments in listening/speaking, reading and writing along with intake interviews, to determine language competency related to immediate, short and long term goals were conducted with 2,208 individuals. Referrals to A/ESL programs were made according to individual needs, goals and personal circumstances.

The Branch provided financial and program support in four different programming streams from the Manitoba Immigrant Integration Program (MIIP).

School Divisions and College Programs

The deliverers of school divisions and college programs were: Winnipeg School Division (41 part-time continuous intake classes in the day, evening and weekend for approximately 800 students); Applied Linguistics Centre (8 full-time day classes with continuous intake for approximately 120 students); Victor Mager Parents Association (4 part-time morning classes with approximately 120 students); and Red River College Language Training Centre (16 classes with approximately 320 students offered in two six-month terms with volunteer work experience placement opportunities in the intensive English program and a variety of English for Specific Purposes programs). St. Vital School Division delivered one part time evening program for 20 students.

Community Based Language Training

- English for Seniors: Partnering with the Age & Opportunity Centre, Jewish Child & Family Services and Good Neighbour Seniors Centres, 21 classes at 9 different Winnipeg sites were delivered to 325 immigrant seniors from 17 language groups. Child minding and transportation was provided for those who needed it.

- Community ESL Classes for Women: Classes were held at 10 Winnipeg sites, in conjunction with community groups, churches, schools, the Winnipeg Centennial Library and housing projects, with transportation and child minding services, for 181 non-confident immigrant women.

- Women in Transition from Home to Work: Two part time classes were provided for 29 women who are re-entering the Labour Market. Child minding was provided for their pre-school age children.

Language and Communication for the Workplace

- With 11 different industry partners in Winnipeg, 19 classes were held to accommodate the communication learning needs of over 300 employees.

- Additional English for Specific Purposes programs offered this year were:

  English for Health Care Aides – 15 students; English for Pharmacists – 4 students; Writing for Professionals – 2 part time classes - 25 students; Pronunciation classes - 4 part time classes for 54 students; English for Taxi Drivers - 2 terms; English and AutoCAD for Engineers- 26 students; English for Garment Workers with UNITE - 30 students; UFCW English Program - 20 students; and Workers Compensation Board - 3 students.

- Tutorials were provided for 20 individuals or small groups of people with individual needs.

- An ESL/ASL employment readiness program was delivered by Society for Manitobans with Disabilities for 4 deaf newcomers.

Regional Adult ESL Programming

Rural Adult ESL Delivery partners are:

- Community Headway's Literacy Centre in Portage La Prairie - one part time evening class;
- Pembina Valley Language Education for Adults (14 classes for approximately 200 learners);
- Pembina Valley Workplace Training (English for Truck Drivers course);
- Interlake Adult Learning Association (3 classes with 28 learners);
- Southeast Area Language and Literacy Services for Adults delivered 11 community classes and 5 workplace classes for 170 learners;
- Westman English as Second Language Services delivered 7 classes in Boissevain, Hamiota, Kola, Roblin, Dauphin and Brandon; and
- Thompson Multi Cultural Centre had 1 class for 8 learners.

Other Initiatives

- The Branch provided co-ordination and support for over 200 Adult ESL volunteers by working with a co-ordinating group of representatives from 6 service providers. The Branch updated and distributed over 200 copies of the Volunteers in Adult ESL resource. Two sets of the 8-session volunteer training workshops were delivered. The training workshop modules have been shared with the Centre for Diverse Visible Cultures in Halifax.

- To maintain and promote excellence in Adult ESL instruction and assessment in Manitoba the Branch:

  - worked with delivery partners and professional organizations to develop and deliver Professional Development for Adult ESL teachers in Winnipeg and rural areas;
  - participated in various advisory and co-ordinating committees including the Centre for Canadian Language Benchmarks and the National Settlement Conference Planning Committee;
  - initiated the development of progress reports and a process of providing feedback to Adult ESL learners at the end of term and expanded and automated the Adult ESL Resource Collection; and
  - developed the following resources for classroom instruction: Themes and Activities for Effective Communication; Workplace Language Training - Instructors Manual; An Annual Check Up, and ESL for Healthy Living.

- Branch staff participated in the K-S4 ESL review.

- Presentations were given on referrals to the A/ESL system, services and courses available and understanding language levels to mainstream and immigrant serving agencies.

- The Career Resource for Prospective Adult ESL teachers was put on the website and 100 print copies were also distributed.

- An English for Specific Purposes course was developed for Home Care Employees.

3(a) Immigration

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2001/02 ($000s)	Estimate 2001/02 FTE	Estimate 2001/02 ($000s)	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	2,042.9	40.00	2,098.2	(55.3)	
Total Other Expenditures	708.2		785.2	(77.0)	
Total Financial Assistance	5,832.2		5,760.3	71.9	
Total Expenditures	8,583.3	40.00	8,643.7	(60.4)	

Multiculturalism Secretariat

The mandate of the Multiculturalism Secretariat is to co-ordinate the implementation of Manitoba's Multicultural policy and *The Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council Act*. The Secretariat is responsible for the identification of priorities for action throughout government departments and agencies and to incorporate the principles of multiculturalism in their programs and services. Multicultural, cross-cultural and anti-racism initiatives are generated in government and communicated to the public and to other departments to encourage their continued evolution and development. The Secretariat also supports initiatives within the ethnocultural community through the administration of the Ethnocultural Community Support Fund. The Secretariat advises the Minister on issues related to multiculturalism, and operates to fulfill the obligation of *The Manitoba Multiculturalism Act* and provides administrative support to the Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council (MEAAC).

Summary of Performance

In the past year, the activities of the Multiculturalism Secretariat included the following:

- co-ordination of communication and the facilitation of linkages between Manitoba citizens and government in keeping with Manitoba's Multicultural policy and *The Manitoba Multiculturalism Act;*
- co-ordination of provincial participation in citizenship promotion and anti-racism activities to strengthen the understanding of cultural diversity and encourage the development of a respectful and culturally sensitive environment;
- provision of training opportunities for departmental staff and participation in community activities to recognize March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination;
- promotion of citizenship through the holding of Citizenship Courts in the Manitoba Legislative Building;
- co-ordination of communication projects to ensure cultural sensitivity, and participation on intergovernmental and community committees to promote anti-racism, good citizenship and cultural awareness;
- participation in Holocaust remembrance projects;
- community consultations and recommendations for the establishment of an Ethnocultural Council;
- enactment of *The Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Act* on July 6, 2001 to establish a multicultural Council to provide advice and advocacy to the government on issues of importance to the ethnocultural community;
- development of an election and nomination process for Council members who were elected/appointed in November 2001;
- co-ordination of meetings of the Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council and the work of the sub-committees; and
- distribution of materials on racism, citizenship and multiculturalism to schools, institutions and organizations.

Ethnocultural Community Support Fund

The Secretariat provides consultation, advice, board development, program planning, setting priorities workshops, on request, to ethnocultural community organizations. The Secretariat reviews grant requests and provides advice and recommendations to the Government of Manitoba through the Minister responsible for Multiculturalism with respect to the distribution of lottery funds to the multicultural communities. It strives to promote and maintain the cultural values of Manitobans and encourages the

development, understanding, appreciation and sharing of the diverse cultural values that enrich our province.

The amount of support is based on the availability of funds, the need of the applicant and the ability of the applicant to make effective use of the funds available. Eligible organizations may apply for operational funding and special projects. Priorities are given to activities of an intercultural nature, upgrading of administrative and management skills of volunteers, members and staff, and community and organization development strategies. Funding assistance may be provided up to 50% of the eligible budget related to program delivery and could be in the form of cash, bingos, or a combination of both.

In 2001/02, 100 grants were approved for a total of $107,450 in cash and $305,400 in bingos (through Manitoba Lotteries).

Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council

In order to fulfill this government's pledge to review the establishment of a Multicultural Council, community consultations were held in Winnipeg, Brandon and Thompson in 2000. The opportunity was provided for multicultural organizations to consult with government.

Discussions at community meetings focused on three issues:

- Should this new organization be involved in advocacy? If so, around what issues?
- What should this new organization look like: structure, composition, reporting etc.?
- Should this organization provide grants? If so, with what guidelines and criteria?

In response to the recommendations of the consultation, the Government of Manitoba proposed the establishment of a council. To this end, *The Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Act* was enacted on July 6, 2001 to establish a Multicultural Council that would provide advice and advocacy to the government on issues of importance to the ethnocultural community.

Subsequent to this, an election and nomination process was developed and Council members were elected/appointed in November 2001. The Council consists of 21 individuals with 16 members selected by ethnocultural organizations and 5 members appointed by government.

The Council's initial meeting took place on December 13, 2001 where the Minister met with the new members and outlined the role of the Council. At this meeting the Council developed an ad-hoc committee to develop guidelines and structure for the new Council.

The first formal meeting of Council took place on January 19, 2001 and at a subsequent meeting on March 2, 2002 elections took place where the executive was elected and Standing Committee membership was determined, as follows:

Executive Committee

Chairperson, John Jack; Vice-Chairperson, Zofia De Witt; General Secretary, Dr. K.C. Asagwara

Standing Committee on Anti-Racism

Michael Lazar, Chair; Graham Buckingham, Jackie Dolynchuk, Kana Mahadavan, Glenn McIvor

Standing Committee on Education

Alfina Grande, Chair; Dr. K.C. Asagwara; Dr. Youssef Bezzahou; Dr. Romulo Magsino; Chris Reddy

Standing Committee on Immigration & Employment

Rose Tilbrook, Chair; Dr. Youssef Bezzahou; Randolph Gorvie; Dr. Madhu Gupta; Harjeet Kahlon; Michael Lazar; Kana Mahadavan

Standing Committee on Cultural & Linguistic Diversity

Chris Reddy, Chair; Afina Grande; Valerie Hoshizaki-Nordin; Christina Semaniuk

Standing Committee on Outreach

John Antonio Cardoso, Chair; Randolph Gorvie; Shirley Mar; Beatrice Watson

3(b) Multiculturalism Secretariat

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2001/02 ($000s)	Estimate 2001/02 FTE	Estimate 2001/02 ($000s)	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	127.7	3.00	141.7	(14.0)	
Total Other Expenditures	49.5		40.5	9.0	
Total Financial Assistance	107.4		107.5	(0.1)	
Total Expenditures	284.6	3.00	289.7	(5.1)	

Office of the Fire Commissioner

Objectives

The main objective of the Office of the Fire Commissioner is to reduce human suffering and property loss resulting from fires. This is accomplished by five areas of the Office of the Fire Commissioner: the investigation section, which determines the cause and origin of fire; the Education and Training area, which delivers a series of emergency response and safety based programs; while Emergency Services is available to support local field responses and provincial emergencies. Through the Codes and Standards section, the structure stability and fire safety concerns of buildings are addressed. An administration section provides both direction and support for all areas.

Summary of Performance

During the calendar year, the Office of the Fire Commissioner:

- provided technical assistance to fire departments;
- responded to provincial emergencies and search incidents;
- delivered training programs at the Manitoba Emergency Services College and throughout the province;
- reviewed building plans, issued building permits, conducted code enforcement and consultative service on the various codes; and
- participated on the Cabinet Sub-Committee on Security.

Continuous Improvement

The Office of the Fire Commissioner will:

- continue to add internationally accredited emergency service training programs to the Manitoba Emergency Services College (MESC);
- continue to work with and support municipalities to develop an emergency response system to deal with their local hazard analysis; and
- provide provincial security services as deemed advisable by the All Party Task Force Security Committee.

If you require further information, please refer to the Office of the Fire Commissioner Annual Report.

Department of Labour and Immigration

Reconciliation Statement ($000)

DETAILS	2001/02 ESTIMATES
Printed Main Estimates of Expenditure 2001/02	$24,734.4
Transfer of functions from:	
- Industry, Trade and Mines	59.4
Allocation of funds from:	
- Finance re: Public Debt	247.1
- Enabling Appropriations re: Internal Reform, Workforce Adjustment and General Salary Increases	310.4
Estimates of Expenditure 2001/02 (Adjusted)	$25,351.3

Department of Labour and Immigration

Expenditure Summary ($000)
for fiscal year ending March 31, 2002 with comparative figures for the previous fiscal year

Estimate 2001/02	Appropriation	Actual 2001/02	Actual 2000/01	Increase (Decrease)	Expl. No.
	11-1 LABOUR EXECUTIVE				
$ 28.1	a) Minister's Salary	$ 28.0	$ 27.2	$ 0.8	
	b) Executive Support				
548.8	1. Salaries	548.1	516.3	31.8	
79.7	2. Other Expenditures	78.7	79.1	(0.4)	
$ 656.6	**Total 11-1**	**$ 654.8**	**$ 622.6**	**$ 32.2**	
	11-2 LABOUR PROGRAMS				
	a) Labour/Management Services				
$1,206.2	1. Salaries	$ 1,113.7	$1,073.2	$ 40.5	
318.4	2. Other Expenditures	325.5	319.9	5.6	
	b) Mechanical & Engineering				
1,745.0	1. Salaries	1,666.4	1,490.9	175.5	1.
473.0	2. Other Expenditures	551.4	551.6	(0.2)	
	c) Conciliation, Mediation & Pay Equity Services				
381.2	1. Salaries	391.1	382.9	8.2	
95.3	2. Other Expenditures	108.3	105.1	3.2	
	d) Pension Commission				
288.1	1. Salaries	278.2	260.4	17.8	
120.0	2. Other Expenditures	93.2	99.7	(6.5)	
	e) Manitoba Labour Board				
950.5	1. Salaries	959.0	878.7	80.3	2.
282.3	2. Other Expenditures	318.5	285.1	33.4	
	f) Workplace Safety & Health				
3,494.2	1. Salaries	3,314.0	2,873.9	449.1	3.
992.2	2. Other Expenditures	1,349.4	1,153.6	195.8	4.

Estimate 2001/02	Appropriation	Actual 2001/02	Actual 2000/01	Increase (Decrease)	Expl. No.
	g) Occupational Health				
241.9	1. Salaries	247.9	236.9	11.0	
39.8	2. Other Expenditures	32.9	37.7	(4.8)	
	h) Mines Inspection				
614.3	1. Salaries	511.9	511.6	0.3	
223.0	2. Other Expenditures	225.4	264.4	(39.0)	
	j) Employment Standards				
1,994.3	1. Salaries	1,967.4	2,035.6	(68.2)	
635.0	2. Other Expenditures	595.7	655.0	(59.3)	
	k) Worker Advisor Office				
616.4	1. Salaries	587.6	545.1	42.5	
166.0	2. Other Expenditures	172.2	165.5	6.7	
$14,877.1	**Total 11-2**	**$ 14,809.7**	**$13,926.8**	**$ 882.9**	
	11-3 IMMIGRATION AND MULTICULTURALISM				
	a) Citizenship				
2,098.2	1. Salaries	2,042.9	1,872.1	170.8	5.
785.2	2. Other Expenditures	708.2	696.5	11.7	
5,760.3	3. Financial Assistance & Grants	5,832.2	5,893.5	(61.3)	
	b) Multiculturalism Secretariat				
141.7	1. Salaries	127.7	33.9	69.8	6.
40.5	2. Other Expenditures	49.5	26.1	14.9	
107.5	c) Ethnocultural Community Support Fund	107.4	206.6	(66.7)	7.
8,933.4	**Total 11-3**	**$ 8,867.9**	**$8,728.7**	**$ 139.2**	
	11-4 AMORTIZATION OF CAPITAL ASSETS				
407.8	Amortization of Capital Assets	389.0	392.5	(3.5)	
407.8	**Total 11-4**	**389.0**	**392.5**	**(3.5)**	
$24,874.9	**TOTAL EXPENDITURES**	**$24,721.4**	**$23,670.6**	**$1,050.8**	

Explanation Number:

1. *The increase reflects increased salary rates and fewer vacancies in 2001/02.*

2. *The increase reflects the fact that a full-time Vice-Chairperson position was added in 2001/02.*

3. *The increase reflects the full year salary costs of the 8 new Safety & Health Officers who were hired at the end of September, 2000, as well as the General Salary Increase in 2001/02 and increased rates and applicability for the payment of overtime and standby pay.*

4. *The increase largely reflects the increased operating costs associated with new staff as well as the costs of the review of Workplace Safety and Health legislation that was undertaken in 2001/02, the additional costs of employee relocation and additional costs related to travel.*

5. *The increase reflects increased staffing in 2001/02 as well as the payout of vacation entitlement to one employee who left the Manitoba Government.*

6. *The increase reflects the increased costs associated with the re-activation of the program following a period of review and redefinition of the program, including the establishment of a new Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council.*

7. *The decrease reflects a reduction in the allocation of funding for Multicultural Grants.*

Department of Labour and Immigration

Revenue Summary by Source ($000)
for fiscal year ending March 31, 2002 with comparative figures for the previous fiscal year

Actual 2000/2001	Actual 2001/02	Increase (Decrease)	Source	2001/02 Actual	2001/02 Estimate	Variance	Expl. No.
			Other Revenue:				
$ 6,009.4	$ 6,285.0	$275.6	(a) Workers' Compensation Board	$ 6,285.0	$ 6,933.0	$ (648.0)	1.
3,031.9	2,863.3	(168.6)	(b) Fees	2,863.3	2,859.9	3.4	
103.3	101.0	(2.3)	(c) Sundry	101.0	71.5	29.5	
$ 9,144.6	$ 9,249.3	$104.7	Sub-Total	$ 9,249.3	$ 9,864.4	$ (615.1)	
			Government of Canada:				
$ 72.8	$ 74.1	$ 1.3	(a) Boilers and Elevators Inspections	$ 74.1	$ 53.0	$ 21.1	
160.8	168.8	8.0	(b) Flin Flon Inspection Agreement	168.8	160.8	8.0	
4,981.1	5,027.8	46.7	(c) Immigrant Settlement Services	5,027.8	4,930.5	97.3	2.
$ 5,214.7	$ 5,270.7	$ 56.0	Sub-Total	$ 5,270.7	$ 5,144.3	$ 126.4	
$14,359.3	$14,520.0	$ 160.7	Total Revenue	$ 14,520.0	$ 15,008.7	$ (488.7)	

Explanation Number:

1. *Workers Compensation Board*
   - *Year over year increase reflects increased expenditures for Workplace Safety and Health and for the Worker Advisor Office.*
   - *Variance from Estimate reflects the fact that the cost recovery from the Workers Compensation Board was restricted as a result of total cost reductions at the Board on a year over year basis.*

2. *Government of Canada – Immigrant Settlement Services*
   - *Year over year increase reflects the fact that additional funding was provided under the Immigrant Settlement Services Agreement.*
   - *Variance from Estimate reflects additional funding from the Government of Canada pertaining specifically to Kosovar refugees.*

Department of Labour and Immigration

Five Year Expenditure and Staffing Summary by Appropriation ($000)
for years ending March 31,1998 - March 31, 2002

Appropriation		Actual/Adjusted Expenditures* 1997/98 FTE	1997/98 $	1998/99 FTE	1998/99 $	1999/2000 FTE	1999/2000 $	2000/01 FTE	2000/01 $	2001/02 FTE	2001/02 $
11-1	Labour Executive	11.00	582.5	11.00	575.6	11.00	679.2	11.00	622.6	11.00	654.8
11-2	Labour Programs	196.70	12,160.0	195.70	12,618.7	194.20	13,180.5	202.50	13,926.8	208.50	14,809.7
11-3	Immigration & Multiculturalism	32.50	4,311.7	37.50	4,872.5	37.50	7,567.3	35.50	8,728.7	43.00	8,867.9
11-4	Amortization of Capital Assets	-	-	-	-	-	374.0	-	392.5	-	389.0
Total		240.20	17,054.2	244.20	18,066.8	242.70	21,810.0	249.00	23,670.6	262.50	24,721.4

*Adjusted figures reflect historical data on a comparable basis in those appropriations affected by a reorganization during the years under review.

NOTES:

1. *1998/99 was the first year that costs were incurred for the new government-wide desktop management initiative.*
2. *In October, 1999, the Citizenship and Multiculturalism Division transferred to the Department of Labour from the Department of Culture, Heritage and Tourism and subsequently renamed Immigration and Multiculturalism Division.*
3. *1999/2000 was the first year that amortization costs related to the government-wide desktop management initiative were charged to departments.*

Manitoba

Rapport annuel 2001 – 2002

Travail et immigration

*Pour l'exercice clos le 31 mars 2002

Publication autorisée par l'Assemblée législative
Winnipeg (Manitoba)

Minister of Labour and Immigration

Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

Son Honneur l'honorable Peter Liba
Lieutenant-Gouverneur du Manitoba

Monsieur le Lieutenant-Gouverneur,

J'ai l'honneur de vous soumettre le Rapport annuel du ministère du Travail et de l'Immigration pour la période du 1er avril 2001 au 31 mars 2002, qui comprend l'application de la Loi sur le multiculturalisme au Manitoba et les activités du Secrétariat des affaires multiculturelles.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Lieutenant-Gouverneur, l'expression de ma haute considération.

Becky Barrett
Ministre du Travail et de l'Immigration

Deputy Minister of Labour and Immigration

Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

Madame Becky Barrett
Ministre du Travail et de l'Immigration

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le Rapport annuel du ministère du Travail et de l'Immigration pour l'exercice clos le 31 mars 2002, qui comprend également le rapport annuel du Secrétariat des affaires multiculturelles.

Le ministère est responsable d'une vaste gamme de programmes et de services qui contribuent à la sécurité et au bien-être des travailleurs et du public, ainsi qu'à la croissance économique et au développement de la province.

Le gouvernement du Manitoba a inscrit au nombre de ses grandes priorités la réduction du nombre de décès et d'accidents du travail. En 2001, un comité d'examen tripartite, constitué de membres du Conseil consultatif du ministre sur la sécurité et l'hygiène au travail, a mené un important examen public de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail* et des programmes connexes. Le comité a émis 62 recommandations qui ont été soumises au gouvernement du Manitoba en janvier 2002.

La Commission du salaire minimum a également mené des consultations publiques élaborées pendant sa révision du salaire minimum provincial, à l'issue desquelles le gouvernement a adopté les recommandations des employeurs et des employés concernant l'augmentation du salaire minimum à 6,50 $, à compter du 1er avril 2002, ainsi que celle de 6,75 $ à compter du 1er avril 2003.

Le Programme Candidats du Manitoba, grâce au recrutement de travailleurs spécialisés, demeure une composante essentielle de la stratégie économique de la province. L'an dernier, 979 travailleurs immigrants et leurs familles se sont installés au Manitoba sur un total de 4 576 immigrants arrivés dans la province. Le Programme d'intégration des immigrants du Manitoba a fourni des services d'aide à l'établissement et de formation linguistique afin de faciliter l'adaptation des nouveaux arrivants à la vie au Manitoba. Selon une évaluation du programme, 90 % des candidats arrivés initialement au Manitoba y demeurent encore. Le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication a été établi au cours de 2001-2002 afin de fournir au gouvernement des services de conseil et de représentation sur les questions importantes pour la communauté ethnoculturelle.

Je voudrais souligner l'excellent travail réalisé par les divisions, directions et agences gouvernementales, ainsi que le dévouement et l'engagement des employés du ministère qui, jour après jour, fournissent des services de qualité, et remercier également les comités consultatifs externes pour les conseils éclairés et constructifs qu'ils fournissent aux pouvoirs publics.

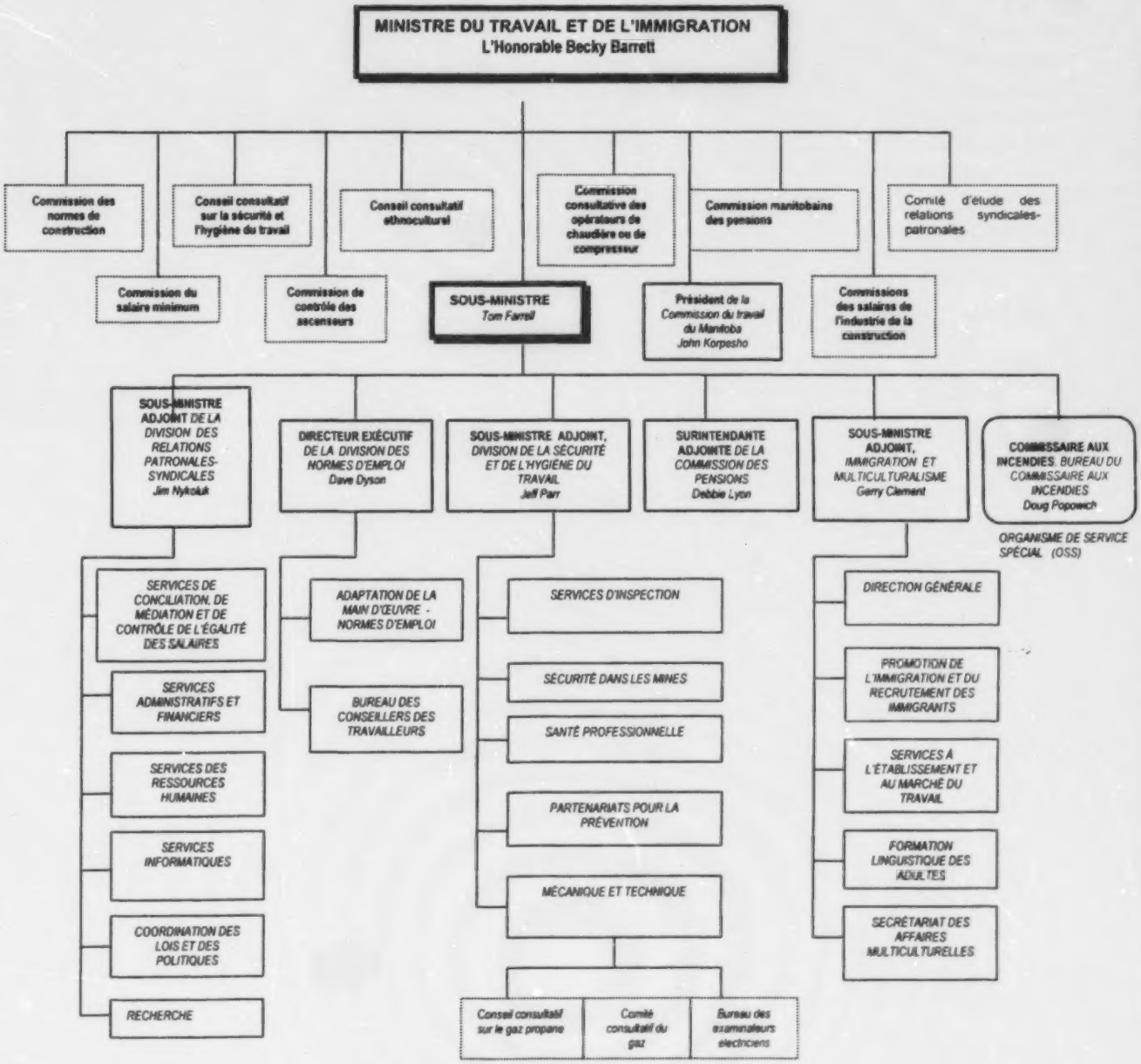
Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de ma haute considération.

Tom Farrell
Sous-ministre du Travail et de l'Immigration

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Lettre d'accompagnement de la ministre	3
Lettre d'accompagnement du sous-ministre	5
Table des matières	7
Organigramme	9
Vision, mission et principes directeurs	10
Vue d'ensemble	11
Champ d'activités	13
Traitement de la ministre - Soutien à la haute direction	14
Division des relations patronales-syndicales	15
Services des ressources humaines	16
Services administratifs et financiers	17
Direction de la recherche	17
Direction de la coordination des lois et des politiques	18
Services informatiques	20
Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires	22
Commission des pensions	25
Commission du travail du Manitoba	28
Division de la santé et de l'hygiène du travail	31
Bureau du sous-ministre adjoint	
Direction des services d'inspection	32
Section de la sécurité dans les mines	34
Section de la santé professionnelle	35
Section des partenariats pour la prévention	36
Direction de la mécanique et de la technique	38
Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail	40
Division des normes d'emploi	42
Direction des normes d'emploi	42
Bureau des conseillers des travailleurs	46
Division de l'immigration et du multiculturalisme	48
Haute direction	48
Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants	49
Direction de l'établissement et des services au marché du travail	50
Direction de la formation linguistique des adultes	52
Secrétariat des affaires multiculturelles	54
Fonds de soutien aux communautés ethnoculturelles	55
Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication	55
Bureau du commissaire aux incendies	58
Rapport de rapprochement	59
État sommaire des dépenses	60
État sommaire des recettes	63
Relevé des dépenses et de la dotation par affectation sur cinq ans	64

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'IMMIGRATION
ORGANIGRAMME 2001-2002



TRAVAIL ET IMMIGRATION

Établi en mars 2002

VISION, MISSION ET PRINCIPES DIRECTEURS

Vision

Créer des collectivités hétérogènes et vivantes, des pratiques justes en matière d'emploi et des relations patronales-syndicales harmonieuses qui contribuent au bien-être social, économique et culturel des Manitobains et des Manitobaines.

Grâce à des partenariats efficaces, à un leadership créatif et à la participation active des citoyens, le ministère du Travail et de l'Immigration entend promouvoir :

- l'adoption de normes adéquates et la prestation de services de qualité en ce qui a trait à la santé et à la sécurité au travail, à l'équité en matière d'emploi et à la sécurité du public pour l'ensemble de la population manitobaine,
- l'immigration et les principes du multiculturalisme.

Le ministère du Travail et de l'Immigration remplit sa mission en s'appuyant sur un personnel fermement engagé envers le travail d'équipe, l'innovation et la prestation de services.

Principes directeurs

- Servir la population du Manitoba avec efficience, courtoisie et efficacité.
- Élaborer et appliquer des stratégies de prévention et de sensibilisation du public visant à concrétiser la mission du ministère.
- Consulter les employés, les employeurs et les autres groupes de clientèle.
- Travailler en collaboration avec tous les paliers du gouvernement, le secteur privé et la collectivité afin de développer l'immigration et de faciliter l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants.
- Remplir le rôle de chef de file, promouvoir les partenariats, l'innovation et le changement, en collaboration avec les différentes intervenants externes, y compris tous les autres paliers du gouvernement et les groupes communautaires.
- Promouvoir la souplesse, la faculté d'adaptation et l'innovation au sein du ministère.
- Favoriser l'autonomie du personnel du ministère et reconnaître qu'il constitue notre ressource la plus importante.
- Encourager et mettre en œuvre des stratégies visant l'amélioration continue des services, des programmes et des activités.
- Être responsable des fonds publics et rendre compte de leur utilisation.

VUE D'ENSEMBLE DES RÉALISATIONS POUR L'EXERCICE 2001-2002

Le ministère du Travail et de l'Immigration a pour objectifs de promouvoir des lieux de travail sûrs et sains, ainsi que des conditions de travail justes et équitables, d'encourager des relations de travail stables, de promouvoir l'immigration et les principes du multiculturalisme et d'améliorer la sécurité du public. En retour, ces objectifs contribuent à réaliser les priorités essentielles du gouvernement, notamment en ce qui a trait au développement de l'économie et de la collectivité, à l'investissement social et à la sécurité du public. Au cours de l'exercice 2001-2002, le ministère a rempli sa mission de la façon suivante :

- Un comité de révision tripartite, constitué de membres du Conseil consultatif du ministre sur la sécurité et l'hygiène au travail, a mené un important examen public de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail* et des programmes connexes. Le rapport du consensus et les recommandations du comité de révision transmis au ministre en janvier 2002 constituent la base d'une importante initiative du gouvernement en vue d'améliorer la santé et la sécurité au travail.

- Pendant l'exercice 2001-2002, 96 % des cas de conciliation traités sous le régime de la *Loi sur les relations de travail* ont été résolus sans arrêt de travail.

- À la suite des audiences publiques menées par la Commission du salaire minimum, le *Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail* a été modifié en vue d'augmenter le salaire horaire minimum à 6,50 $, à compter du 1er avril 2002, et à 6,75 $ à compter du 1er avril 2003. Ces modifications vont dans le sens des recommandations émises par les parties patronales et syndicales.

- Le programme Candidats du Manitoba comble les attentes en favorisant l'immigration de travailleurs qualifiés au Manitoba afin de répondre aux besoins du marché du travail. En 2001, 972 personnes choisies en vertu du programme sont arrivées au Manitoba, et parmi elles plus de 40 infirmières accréditées et 35 infirmières auxiliaires. Une évaluation du programme a démontré que 90 % des candidats arrivés initialement au Manitoba y demeurent encore.

- Le volet du programme Candidats du Manitoba réservé aux gens d'affaires a permis d'approuver 67 demandes au 31 décembre 2001. En plus de contribuer à l'économie de la province, ces candidats représentent un potentiel de création de 212 emplois à plein temps.

Pour remplir ses responsabilités, le ministère entend d'abord offrir des services d'une manière efficiente et efficace afin de répondre aux besoins des clients et du public. Parmi les activités qui ont contribué à l'amélioration des services et du fonctionnement, citons :

- La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a créé une Section des partenariats pour la prévention, responsable de la planification en collaboration avec la Commission des accidents du travail, et chargée de participer à des campagnes de sensibilisation du public en vue de promouvoir la sécurité, et d'encourager des partenariats pour la prévention avec des organismes externes.

- Le site Web de la Commission des pensions a été agrandi pour inclure quatre nouvelles publications informant les répondants des régimes et le secteur des pensions des récentes modifications et dispositions législatives. Cinq documents d'information supplémentaires sont maintenant disponibles en français.

- LINK, le réseau de données sur le travail, a été amélioré afin d'intégrer les processus d'inscription et d'accréditation de la Direction de la mécanique et de la technique.

- Pendant l'exercice 2001-2002, 50 % des demandes traitées par la Division des normes d'emploi ont été réglées à l'aide du processus de règlement rapide et sans qu'il soit nécessaire de procéder à de longues enquêtes sur place.

- Le règlement extrajudiciaire des conflits utilisé pour résoudre les litiges en matière de normes d'emploi sans devoir se reporter à la Commission du travail du Manitoba a atteint un taux de réussite de 93 %, et cette méthode a permis de traiter 62 % des appels sans recourir à une audience formelle devant la Commission du travail.

- Le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication a été mis sur pied afin de fournir au gouvernement des services de conseil et de représentation sur les questions importantes pour la communauté ethnoculturelle.

- Trois groupes de travail ont été formés afin de repérer les possibilités d'amélioration dans les domaines des ressources humaines, des communications internes et externes ainsi que pour améliorer la capacité d'élaboration des politiques et offrir des recommandations à la haute direction.

VUE D'ENSEMBLE DU CHAMP D'ACTIVITÉS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'IMMIGRATION

CHAMP D'ACTIVITÉS	DIRECTIONS	LOIS ADMINISTRÉES
Santé et sécurité	Direction des services d'inspection Section de la sécurité dans les mines Direction de la santé professionnelle Section des partenariats pour la prévention	*Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail
Conditions de travail justes et équitables	Division des normes d'emploi	*Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction *Code des normes d'emploi Loi sur les services de placement *Loi sur le jour du Souvenir Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail Loi sur le ministère du Travail
	Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires	*Loi sur l'égalité des salaires
	Commission manitobaine des pensions	Loi sur les prestations de pension
	Bureau des conseillers des travailleurs	Loi sur les accidents du travail (article 108)
Sécurité du public	Direction de la mécanique et de la technique	Loi sur les divertissements (Partie II) Loi sur le permis d'électricien Loi sur les ascenseurs Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout Loi sur les opérateurs de chaudière ou de compresseur Loi sur les appareils sous pression et à vapeur
	Bureau du commissaire aux incendies	Loi sur les bâtiments et les maisons mobiles Loi sur la prévention des incendies
Relations de travail	Commission du travail du Manitoba	*Loi sur les relations de travail
	Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires	*Loi sur les relations de travail Loi sur l'arbitrage relatif aux services de pompiers
Immigration et multiculturalisme	Division de la citoyenneté et du multiculturalisme	Loi sur le multiculturalisme au Manitoba Loi sur le ministère du Travail Loi sur le Jour de l'Holocauste Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication

Remarque : **Indique les lois en vertu desquelles la Commission du travail du Manitoba rend ses décisions*

Traitement du ministre

Cette affectation couvre le traitement du ministre à titre de membre du Conseil exécutif.

1(a) Traitement du ministre

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart (pos./(nég.)	Note expl.
Total des salaires	28,0	1,00	28,1	(0,1)	

Soutien à la haute direction

Le soutien à la direction comprend les Bureaux de la ministre et du sous-ministre.

Les Bureaux fournissent l'orientation de politique générale des programmes du ministère. Le sous-ministre préside le Comité de direction ministériel qui regroupe les directeurs de toutes les divisions du ministère.

1(b) Soutien à la haute direction

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart (pos./(nég.)	Note expl.
Total des salaires	548,1	10,00	548,8	(0,7)	
Autres dépenses	78,7		79,7	(1,0)	
Total des dépenses	626,8	10,00	628,5	(1,7)	

Division des relations patronales-syndicales

La Division des relations patronales-syndicales est responsable de :

1. fournir des services de soutien administratif centralisés à la ministre, au sous-ministre et aux membres du personnel de direction;

2. gérer les responsabilités fonctionnelles communes à tous les secteurs ministériels, plus particulièrement en ce qui concerne le budget, le traitement des recettes, le personnel, les systèmes informatiques, les applications et le soutien informatiques, les locaux et l'approvisionnement;

3. faciliter et coordonner la recherche, l'analyse des politiques, l'élaboration de lois et règlements, ainsi que l'évaluation des options stratégiques;

4. préparer les données générales, analytiques et préalables requises par le ministère , ainsi que de répondre aux demandes de renseignements;

5. coordonner les activités et offrir un soutien technique permettant une amélioration continue de la planification stratégique au sein du ministère;

6. aider les parties patronales et syndicales à trouver une solution aux impasses lors des négociations collectives, réduire au minimum les arrêts de travail et offrir des services de médiation des griefs avant d'éviter le recours à l'arbitrage.

La Division élabore l'information et offre des services de soutien dans une perspective ministérielle, à la demande des organismes gouvernementaux, du corps législatif et des autres partenaires clés. La coordination centrale de la prestation de ces services vise à en maximiser l'efficacité et à répondre aux besoins prioritaires du ministère.

La Division des relations patronales-syndicales fournit des services de soutien administratif et d'aide à la recherche à plusieurs conseils et comités consultatifs externes, ainsi que des services de coordination ministérielle en matière de normes de travail en ce qui a trait aux ententes commerciales interprovinciales et internationales. Pendant l'exercice 2001-2002, la Division a aidé la Commission du salaire minimum à examiner les règlements sur le salaire minimum dans la province. La Division, conjointement avec les directions des programmes, a participé à l'élaboration et à l'adoption de diverses dispositions législatives.

Par le biais des Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires, les conciliateurs ont aidé les parties patronales et syndicales lors des négociations de conventions collectives, de la médiation des griefs et du règlement de différends. Par ailleurs, la Division a encouragé la nomination de médiateurs et d'arbitres dans plusieurs cas de négociation collective.

La Division a collaboré aux activités ministérielles et coordonné la planification stratégique, la gestion du rendement et l'établissement de rapports annuels au sein du ministère. En mai 2001, la tenue d'une séance de planification stratégique a permis de définir les questions à résoudre, les possibilités à exploiter et les défis que le ministère doit relever. Elle a été suivie d'une deuxième séance en juin 2001 au cours de laquelle les options permettant de résoudre les problèmes en émergence ont été examinées. En conséquence, trois groupes de travail ont été créés en 2002 en vue d'élaborer des propositions à soumettre à la haute direction :

- ***Ressources humaines et perfectionnement du personnel*** (recruter et fidéliser les employés, planifier la relève, élaborer un programme de reconnaissance des employés et une politique de formation et de perfectionnement professionnel pour tous les employés).

- ***Communications internes et externes*** (renforcer la communication et la coordination entre les divisions et directions, créer un bulletin ministériel, améliorer le site Web interne et tenir à jour le contenu diffusé par Internet, améliorer les communications externes avec les clients, les partenaires et le public).

- ***Capacités et connaissances en matière de politiques*** (coordonner les ressources en matière de politiques et de recherche, identifier le personnel des politiques et de la recherche ayant les compétences et responsabilités nécessaires, partager les compétences et les connaissances selon des principes de gestion du savoir, former et perfectionner le personnel chargé d'élaborer les politiques).

L'un des premiers résultats a été le lancement d'un bulletin ministériel en mars 2002. Les groupes de travail transmettront leurs propositions à la haute direction qui les approuvera pour le prochain exercice.

La Division des relations patronales-syndicales offre également des services de consultation et d'assistance technique tant en matière d'amélioration continue, que de refonte du processus ou des projets de développement des systèmes d'information.

Développement durable

Le ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba veille à ce que les activités du ministère soient conformes aux principes de développement durable et soutiennent la mise en œuvre d'un cadre de travail gouvernemental. En 2001, la Division des relations patronales-syndicales a fourni de l'information au groupe de travail COSDI (consultation sur la mise en œuvre du développement durable) en ce qui concerne la protection des employés qui appliquent ou cherchent à appliquer les lois ou exigences relatives au développement durable.

Par ailleurs, le directeur des services financiers fait partie du Conseil de l'approvisionnement depuis sa création en septembre 2000. Enfin, des représentants de toutes les divisions du ministère ont été nommés pour former une « équipe verte » ministérielle qui se réunira en vue d'élaborer un plan d'activités visant à réaliser les objectifs de développement durable.

Services des ressources humaines

Objectifs

L'unité des services regroupés des ressources humaines, composée de quatre ministères (Éducation, Formation professionnelle et Jeunesse; Enseignement supérieur; Travail et Immigration et Consommation et Corporations) et de sept organismes de services spéciaux, fournit une gamme complète de services au ministère du Travail et de l'Immigration et au Bureau du commissaire aux incendies. L'objectif de l'Unité est de veiller à ce que les groupes d'exécution des programmes disposent de personnel hautement qualifié, fiable, formé et rémunéré en conséquence.

Résumé de rendement

Pendant l'exercice 2001-2002, l'Unité des services regroupés des ressources humaines a fourni les services suivants :

- traitement de la paie de tous les employés et des prestations payables dans les délais,
- dotation en personnel et traitement des demandes de classification,
- prestation de services de conseil au personnel, aux gestionnaires et à la haute direction en matière de planification stratégique, de réaménagement des effectifs, de rémunération, de définition ou d'options de travail, de relations de travail et de dotation ou classification.

Amélioration continue

- Poursuivre l'élaboration de politiques et de procédures ministérielles régissant des configurations de travail diversifiées et mobiles.

Services administratifs et financiers

Objectifs

La Direction des services financiers et administratifs poursuit plusieurs objectifs. Elle élabore, met en œuvre et applique les politiques et procédures afin de répondre aux exigences de la direction et du gouvernement en matière de rapports financiers et de vérification, et elle veille à ce que les rapports financiers du ministère soient précis, cohérents et complets. La Direction exerce principalement ses activités dans les domaines suivants :

- compilation et coordination de l'information pour la présentation relative au budget des dépenses du ministère , les prévisions de trésorerie, les analyses de variances, la comptabilité des engagements et les rapports financiers et analyses courants;

- traitement de toutes les transactions de recettes et fonction de contrôle des émissions pour le ministère;

- administration des espaces de bureaux, des véhicules de parc, des services de télécommunication, gestion des documents, de l'équipement et des fournitures de bureau.

Résumé de rendement

Pendant l'exercice 2001-2002, la Direction a participé activement à la mise en œuvre du nouveau système provincial de comptabilité et de gestion des ressources humaines (système SAP) et à la généralisation de son utilisation. Le directeur et le superviseur des services de comptabilité ont tous deux fourni des services de coordination et de conseil aux employés du ministère qui utilisent le système. En ce qui concerne le traitement des comptes fournisseurs, le système SAP s'est avéré rapide et efficace. Toutefois, le personnel a éprouvé des difficultés à produire, à partir du système, les rapports financiers destinés aux directeurs de programmes et à la direction du ministère.

Concernant les recettes de l'exercice 2001-2002, la Direction a traité plus de 40 700 opérations dont 2 060 se rapportaient aux activités de l'organisme de service spécial du Bureau du commissaire aux incendies. Pendant l'exercice, le ministère du Travail et de l'Immigration a perçu au total 14 520 000 $ en recettes, une augmentation de 1,1 % par rapport au montant de 14 359 300 $ perçu pendant l'exercice 2000-2001. Ces chiffres comprennent les sommes recouvrées auprès du gouvernement du Canada au titre des services d'établissement des immigrants fournis par la Division de la citoyenneté et du multiculturalisme qui fait partie du ministère depuis octobre1999.

Amélioration continue

- La Direction continuera de travailler en collaboration avec les autres directions et divisions du ministère à l'utilisation efficace du nouveau système SAP à l'échelle du gouvernement.

- La Direction poursuivra la prestation de services de conseil et d'assistance aux secteurs de programme chargés de la fonction de paiement traitée par le système SAP.

- Les activités de surveillance et de contrôle exercées par la Direction seront renforcées et intégrées à un cadre de contrôle ministériel développé et mis en œuvre au sein du ministère.

Direction de la recherche

La Direction de la recherche conduit et coordonne la recherche et l'analyse des politiques pour le ministère , fournit des services de soutien à différents conseils et comités consultatifs externes, procure des renseignements aux travailleurs, aux employés et au public, ainsi que des services de coordination

ministérielle en matière de normes de travail relatives aux ententes commerciales interprovinciales et internationales.

Objectifs

- Fournir au ministère des services de recherche, d'analyse et d'assistance afin de soutenir la gestion efficace et l'élaboration des politiques.

- Assurer la prestation de services de recherche et de services de soutien connexes à la haute direction, aux divisions, aux comités ministériels et interministériels, au personnel et aux groupes de travail au sein du gouvernement provincial et des autres organismes.

- Analyser les faits nouveaux de la négociation collective et des relations de travail et offrir aux parties patronales et syndicales des services d'information en la matière.

Résumé de rendement

- Pendant l'exercice 2001-2002, la Direction de la recherche a fourni une assistance en matière de recherche et d'administration à des comités consultatifs externes, notamment au Comité d'étude des relations syndicales-patronales et à la Commission du salaire minimum. La Direction a joué un rôle clé en aidant la Commission du salaire minimum pendant l'examen public du salaire minimum. Le gouvernement provincial a adopté les recommandations des représentants des parties patronales et syndicales au sein de la Commission en augmentant le salaire horaire minimum à 6,50 $, à compter du 1er avril 2002, et à 6,75 $, à compter du 1er avril 2003.

- La Direction a recueilli, élaboré et diffusé des renseignements et des données statistiques concernant, par exemple, les arrêts de travail, les dispositions négociées des conventions collectives, les dates d'expiration, les syndicats, l'affiliation syndicale, les règlements négociés et les taux des salaires.

- La Direction a traité plus de 350 demandes de renseignements provenant des syndicats, des employeurs, des spécialistes des relations de travail, du public, des universités, du ministre ou de la direction du ministère et d'autres directions, ministères et gouvernements.

- La Direction a également aidé le ministère lors des discussions avec le gouvernement du Canada et les provinces sur les projets de coopération avec le Costa Rica et quatre états d'Amérique centrale en matière de main d'œuvre.

Amélioration continue

- Examiner les systèmes utilisés actuellement par la Direction et étudier les possibilités d'améliorer les bases de données et les autres services.

Direction de la coordination des lois et des politiques

Objectifs

L'objectif général de la Direction de la coordination des lois et des politiques est de coordonner les initiatives du ministère en matière de législation et de réglementation, en collaboration avec les autres directions opérationnelles. La Direction veille également à la conformité des procédures et des lignes directrices établies par le ministère et le gouvernement en ce qui a trait à l'adoption de lois. La Direction poursuit également l'objectif de fournir à la haute direction et aux autres représentants du gouvernement l'information législative précise, susceptible de faciliter la prise de décisions stratégiques.

Résumé de rendement

Pendant l'exercice 2001-2002, la Direction, en collaboration avec les directions opérationnelles concernées et les groupes externes, a coordonné la préparation et la mise en application des textes législatifs suivants :

- La mise en application de la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication* qui a créé le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication chargé de fournir au gouvernement des services de conseil et de représentation sur les questions importantes pour la communauté ethnoculturelle.

- Les modifications à la *Loi sur les prestations de pension* relatives à la reconnaissance des conjoints de même sexe.

- Les modifications à la *Loi sur la ville de Winnipeg* relatives à l'utilisation des fonds excédentaires du régime de retraite des employés de la Ville de Winnipeg.

La Direction, en coopération avec les ministères concernés et les groupes externes, a également participé à l'élaboration des modifications proposées aux textes législatifs suivants:

- Les modifications à la *Loi sur la prévention des incendies* en ce qui concerne la coordination des services d'intervention d'urgence, la formation en gestion du stress à la suite d'un incident critique et les pouvoirs du Commissaire aux incendies dans les situations d'urgence.

- Les modifications à la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* relatives à des questions telles que les obligations des employeurs, entrepreneurs et propriétaires, la formation des travailleurs en matière de sécurité et d'hygiène, la mise en œuvre de programmes de sécurité et d'hygiène dans les lieux de travail, la création de comités pour la sécurité et la santé des travailleurs et la définition de leurs attributions.

- Les modifications à la *Loi sur les ingénieurs et les géoscientifiques* en vue d'assouplir les dispositions relatives à l'obligation pour les corporations et les autres personnes juridiques œuvrant dans ces professions de souscrire une assurance responsabilité civile professionnelle.

- Les modifications à la *Loi sur les architectes* en vue d'autoriser le regroupement de corporations et d'autres formes de pratique en groupe pour exercer sous leur propre nom la profession d'architecte, d'autoriser l'Ordre des architectes (*Manitoba Association of Architects*) à émettre des permis temporaires, d 'adresser à la Cour des demandes d'injonction lorsque la *Loi* est enfreinte et d'augmenter les montants des amendes.

La Direction, en collaboration avec les directions opérationnelles concernées, a coordonné les différentes étapes de la révision des règlements suivants :

- Le *Règlement sur les prestations de pension* a été modifié afin de permettre l'augmentation des droits d'enregistrement annuel des régimes de pension et pour s'adapter aux modifications législatives concernant les prestations aux conjoints de même sexe.

- Le *Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail* a été modifié, faisant passer le salaire minimum de 6,25 $ à 6,50 $ à compter du 1er avril 2002 et à 6,75 $ à compter du 1er avril 2003.

- Le *Règlement sur les règles de procédure* de la Commission du travail du Manitoba a été modifié en ce qui concerne la communication de renseignements aux syndicats lors des demandes d'accréditation.

- Le *Règlement sur le régime de pension des députés de l'assemblée législative* a été modifié afin d'étendre certaines dispositions du régime de pension aux conjoints de même sexe.

Amélioration continue

La Direction continue de mettre l'accent sur la qualité de la prestation de services et la communication avec la clientèle. Elle examinera les systèmes internes existants et cherchera à améliorer davantage les services aux clients.

Services informatiques

Objectifs

La Direction des Services informatiques poursuit les objectifs suivants :

- animer, orienter et fournir vision, assistance, conseils et services à tous les secteurs qui relèvent du ministère pour tout ce qui concerne l'utilisation efficace et rationnelle des technologies et la gestion de l'information;
- gérer les ressources et les actifs des systèmes d'information de manière à soutenir les objectifs de mise en œuvre des programmes;
- développer des applications informatiques et des utilisations des technologies qui contribuent à la réalisation des programmes;
- assurer la garde des données et de l'information sous la responsabilité du ministère;
- en collaboration avec les directions de programmes et les autres ministères, encourager le développement d'une vision, de stratégies et d'orientations à l'échelle du ministère et du gouvernement, sur les futures orientations de l'utilisation de la technologie.

Résumé de rendement

Pendant l'exercice 2001-2002, la Direction des services informatiques a :

- apporté des réponses ou des solutions aux demandes de la clientèle dans des délais raisonnables et répondu aux demandes de service de première ligne en moins d'un jour ouvrable dans la plupart des cas;
- poursuivi l'élaboration de plusieurs nouveaux projets de développement d'applications à la demande des directions ministérielles dans au moins trois secteurs du ministère;
- réparé les programmes d'application et procédé à des améliorations et à des essais du code informatique existant;
- assuré la formation du personnel concerné, tant au sein du gouvernement qu'à l'extérieur, et fourni une assistance directe selon les besoins;
- veillé à ce que tous les systèmes soient opérationnels pendant les heures de travail et assuré le contrôle de ces systèmes jour et nuit, 7 jours par semaine, y compris par un service sur appel;
- contribué à l'élaboration et à la mise en œuvre des initiatives du gouvernement;
- poursuivi l'objectif de résoudre les problèmes de la clientèle dans les 72 heures lorsqu'une solution réalisable était possible et a presque toujours atteint cet objectif;
- élaboré des plans et des stratégies pour l'année à venir ainsi que des plans pluriannuels en matière de technologies;
- géré la partie du programme de gestion des ordinateurs qui relève du ministère.

Amélioration continue

- augmenter la disponibilité de l'information produite par les secteurs des programmes en généralisant le recours à l'information diffusée par des moyens électroniques et par Internet, et tenir à jour le contenu diffusé sur Internet;
- élaborer, utiliser et perfectionner les méthodes utilisées en développement d'applications;
- généraliser l'utilisation d'outils de gestion des installations électroniques;

- améliorer la sécurité, définir et mettre en œuvre des mesures de protection de l'information dans tous les domaines;
- poursuivre la création d'un environnement informatique intermédiaire au sein du ministère , doté de capacités de stockage et de sauvegarde améliorées (développer un réseau de stockage);
- continuer de soutenir les initiatives du gouvernement – collaborer avec les bureaux d'API;
- organiser et mettre en œuvre le regroupement des petites applications autonomes;
- élargir la portée et la précision des activités de planification technologique;
- élaborer et appliquer des méthodes de résolution des problèmes technologiques au niveau de l'organisation;
- analyser les tendances et les activités intéressantes dans le domaine technologique et les signaler;
- utiliser les nouvelles technologies et les nouveaux outils le cas échéant;
- encourager la création d'une vision et la connaissance de l'utilisation de la technologie et résumer ces réflexions dans des documents de stratégie et de planification.

2(a) Services de la Division des relations patronales-syndicales

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl.
Total des salaires	1 113,7	23,00	1 206,2		
Autres dépenses	325,5		318,4		
Total des dépenses	1 439,2	23,00	1 524,6	(85,4)	

Direction des services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires

Objectifs

La Direction des services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires est chargée de contribuer à la création et au maintien de relations harmonieuses entre les parties patronales et syndicales au Manitoba. Pour ce faire, la Direction poursuit les objectifs suivants :

- répondre aux demandes de services de conciliation et de médiation présentées par le milieu syndical ou patronal lorsque les négociations directes sont dans une impasse;
- éviter les arrêts de travail au moyen de l'intervention d'un tiers;
- participer à la recherche de solutions dans les cas d'arrêt de travail;
- aider, en tant que médiateur des griefs, à résoudre les différends sans avoir à recourir au processus d'arbitrage;
- contribuer à résoudre les différends entre enseignants et commissions scolaires à la demande des parties;
- sensibiliser le public à la fonction des services de conciliation et de médiation au moyen de séminaires et de présentations;
- répondre aux demandes et aider les autres instances, les employeurs, les syndicats et le grand public en ce qui concerne les questions d'équité salariale et la mise en œuvre.

Résumé de rendement

Pendant l'exercice 2001-2002, 173 cas de conciliation ont été traités sous le régime de la *Loi des relations de travail.* Quatre-vingt-quinze p. cent des cas traités ont été réglés sans arrêt de travail (voir tableau 1).

La Direction a facilité la prestation de services à une organisation utilisant la négociation raisonnée.

Du 1er avril 2001 au 31 mars 2002, la Direction a participé à la résolution de dix arrêts de travail. Trois d'entre eux avaient été reportés de l'exercice précédent. Un seul arrêt de travail avait débuté avant la conciliation.

Pendant l'exercice 2001-2002, la Direction s'est occupée de 210 cas de médiation de griefs, dont 62 étaient des demandes déposées en vertu de l'article 130(8) de la *Loi sur les relations de travail.* Quatre-vingt-trois p. cent de ces cas ont été réglés. Cent quarante-huit (148) demandes volontaires conjointes assorties de délais plus souples ont été déposées l'article 129(1) de la *Loi sur les relations de travail.* Quatre-vingt-trois p. cent de ces demandes ont été réglées. Le tableau 3 présente la répartition détaillée des cas de médiation de griefs.

Il faut noter que l'article 130(1) de la *Loi sur les relations de travail* a été modifié afin de permettre de recourir plus souvent à l'arbitrage accéléré. Cette modification rend un plus grand nombre de dossiers admissibles aux services de médiation de griefs. En conséquence, le nombre de griefs déposés en vertu de cet article de la loi a augmenté.

Amélioration continue

La Direction continue de participer aux conférences de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière. Elle peut ainsi échanger de l'information avec les autres instances et avoir la

possibilité d'assister à des séminaires sur les nouvelles approches en matière de médiation préventive et de conciliation.

Dans le domaine des technologies de l'information, les agents de conciliation et de médiation disposent d'ordinateurs portatifs. Ils ont ainsi accès à une base de données qui regroupe l'information utile pour eux-mêmes ou pour leurs clients, laquelle servira à résoudre les différends. Le système de données est régulièrement amélioré et développé.

Tableau 1

Statistiques sur les services de conciliation et de médiation en vertu de la *Loi sur les relations de travail*

1er avril 2000 - 31 mars 2002

	2000-2001	2001-2002
Demandes reportées de l'exercice précédent	84	66
Demandes reçues pendant l'exercice visé	87	73
Demandes de première convention collective	0	29
Demandes de négociation raisonnée	2	1
Demandes de médiation préventive	1	0
Demandes relatives à la *Loi sur les écoles publiques*	0	4
Total des demandes en cours pendant l'exercice visé	**174**	**173**
Demandes traitées pendant l'exercice visé		
(a) règlement en conciliation sans arrêt de travail	89	61
(b) règlement après un arrêt de travail	11	*9
(d) conciliation suspendue	0	0
(e) arbitrage en vertu de la *Loi sur les écoles publiques*	0	0
(f) décision imposée par la Commission du travail pour première convention collective	8	7
*1 grève en cours avant la conciliation		
Total	**108**	**77**
Demandes toujours en cours de traitement à la fin de l'exercice visé	66	96
Pourcentage des cas traités sans arrêt de travail	94 %	95 %

Table 2

Médiation des griefs

1er avril 2000 - 31mars 2002

En vertu de l'article 129(1) (demande conjointe)	2000-2001	2001-2002
Cas reportés	121	55
Total des cas attribués	92	93
Cas réglés	*142	39
Cas non réglés	*16	8
Cas en attente de médiation	55	101
% de règlements	90 %	83 %

En vertu de l'article 130(8) (processus accéléré)	2000-2001	2001-2002
Cas reportés	2	10
Total des cas attribués	32	52
Cas réglés	23	33
Cas non réglés	1	7
Directement en arbitrage	0	2
Cas en attente de médiation	10	20
% de règlements	96 %	83 %

*chiffre modifié depuis le dernier rapport annuel

2(c) Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl.
Total des salaires	391,1	6,00	381,2	9,9	
Autres dépenses	108,3		95,3	13,0	
Total des dépenses	499,4	6,00	476,5	22,9	

Commission des pensions

Objectifs

Administrer et appliquer les dispositions législatives qui fixent les normes minimales en matière de prestations de pension - admissibilité, acquisition des droits aux prestations, immobilisation, prestations de survivant et divulgation – et de gestion et d'investissement des actifs des régimes.

Promouvoir l'établissement, le développement et l'amélioration des régimes de pension privés dans la province.

Résumé de rendement

Pour atteindre ces objectifs la Commission des pensions :

- vérifie si la documentation du régime de retraite est conforme aux dispositions de la *Loi sur les prestations de pension*,
- surveille le financement des régimes de retraite,
- fournit des services d'interprétation de la réglementation aux spécialistes en régimes de retraite et aux participants aux régimes,
- procède aux examens administratifs des systèmes d'administration des régimes de retraite afin d'en évaluer le degré de conformité législative,
- examine les plaintes des participants au régime,
- entreprend des actions en matière d'information du public, notamment auprès des groupes de travailleurs, des syndicats et des répondants des régimes de retraite,
- participe au développement de nouvelles politiques et mesures législatives.

La Commission des pensions traite généralement environ 3 600 demandes de renseignements par téléphone portant sur les lois sur les pensions et près de 1 400 demandes concernant la conformité de régimes de pension particuliers. En 2001-2002, le personnel de la Commission a produit plus de 500 écrits administratifs concernant la conformité à la réglementation. Plus de 195 modifications à des régimes de pension ont été examinées afin d'en vérifier la conformité. Par ailleurs, la conformité de 207 contrats de CRIF, de FRV et de FRRI a été vérifiée. La Commission a procédé à sept enregistrements de régimes de pension, 19 liquidations de régimes de retraite et cinq liquidations partielles.

Pendant l'exercice, le personnel a examiné 383 rapports d'information annuels afin d'en vérifier la conformité. Les rapports d'information annuels indiquent le détail des contributions à un régime de pension pendant l'exercice visé. De plus, la conformité de 40 rapports d'évaluation actuarielle a été vérifiée. Le rapport d'évaluation indique la valeur ou la solvabilité d'un régime de pension donné à la date de l'évaluation actuarielle.

Le personnel de la Commission a effectué la vérification administrative de six régimes de pension afin d'évaluer si leurs systèmes et usages administratifs suffisaient à en assurer la conformité. Dans le but d'améliorer le processus de vérification, la portée des vérifications administratives a été élargie pour intégrer l'examen sur place des pratiques et systèmes administratifs des répondants des régimes, en plus de ceux du tiers administrateur. Le personnel de la Commission prépare un rapport indiquant les pratiques et systèmes administratifs qui doivent être modifiés pour atteindre la conformité, et ce rapport est envoyé au répondant du régime et au tiers administrateur. Les problèmes indiqués dans le rapport font l'objet d'un suivi.

Le personnel de la Commission a procédé à la vérification administrative des systèmes administratifs de 53 émetteurs financiers offrant des régimes de retraite avec immobilisation des fonds (CRIF, FRV et FRRI) afin de déterminer si leurs pratiques et systèmes administratifs étaient conformes à la législation. Le personnel de la Commission communique aux émetteurs financiers la rétroaction sur les modifications à apporter aux pratiques et systèmes administratifs en vue d'assurer la conformité, puis il effectue le suivi.

Le site Web de la Commission des pensions a reçu 64 243 visites en 2001-2002, soit une augmentation d'environ 22 % par rapport à l'exercice précédent.

En 2001-2002, le personnel de la Commission des pensions a participé à 21 séances d'information destinées à divers organismes concernés par les régimes de retraite, ou organisées par eux, lesquelles présentaient les différents aspects de la législation établie, les projets de législation et l'information générale sur le secteur des pensions.

Indicateurs de rendement

Mesures de rendement	Prévisions 2001-2002	Rendement réel 2001-2002
Conformité législative		
- Pourcentage des documents de régimes reçus conformes à la législation	95 %	97 %
- Pourcentage des cessations de régimes de pension reçues et conformes à la législation	100 %	100 %
- Pourcentage de rapports de vérifications indiquant que l'administration du régime était pleinement conforme à la législation	83 %	100 %
- Pourcentage de vérifications d'émetteurs de CRIF-FRV-FRRI effectuées où l'administration du contrat était pleinement conforme à la législation	93 %	100 %
2. Financement des prestations prévues au titre des régimes de pension	98 %	95 %
- Pourcentage des rapports de vérification administrative examinés et conformes à la législation	95 %	100 %
- Pourcentage des évaluations actuarielles examinées et conformes à la législation	90 %	94 %
- Pourcentage des régimes de retraite entièrement capitalisés	<3	0
- Nombre de régimes fermés sans que les participants reçoivent la totalité des prestations	<10 %	0
- Réduction moyenne des prestations aux participants à la cessation du régime lorsque la capitalisation était inférieure à 100 %		
3. Interprétation des normes	97 %	100 %
- Pourcentage des demandes de renseignements par téléphone ayant obtenu une réponse dans les 24 heures	97 %	94 %
- Pourcentage des demandes écrites reçues et traitées dans les 30 jours		
4. Promotion des régimes de pension	47 %	47 %
- Pourcentage des travailleurs manitobains inscrits à un régime de pension	2	0*
- Augmentation du nombre d'employeurs participant à des régimes de retraite simplifiés		

* La différence s'explique par la réaction plus lente que prévue des parties intéressées au régime de retraite simplifié.

Réalisations

Le projet de loi 41 (*Act to comply with the Supreme Court Decision in M.v.H.*) a obtenu la sanction royale le 6 juillet 2001 et la loi est entrée en vigueur le 1er janvier. Elle modifie la *Loi sur les prestations de pension* afin d'étendre aux conjoints de même sexe les obligations et avantages de conjoints.

Grâce aux liens que la Commission entretient avec les différents organismes du secteur des pensions, elle a pu informer les émetteurs financiers au sujet des dispositions législatives concernant les CRIF, FRV et FRRI en donnant 7 séances d'information.

Le 24 septembre 2001, la Commission a accueilli la 61e réunion de l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (CAPSA). Cette association de compétence nationale a pour mission de faciliter l'efficacité et l'efficience du système de réglementation des régimes de pension au Canada.

Quatre nouveaux documents d'information ont été ajoutés au site Web de la Commission. Ces publications apportent aux promoteurs de régimes et au secteur des pensions l'information concernant l'interprétation des récentes modifications des lois. En outre, cinq publications supplémentaires sont maintenant disponibles en français.

Amélioration continue

- Développer les techniques de gestion efficace des ressources en mettant l'accent sur l'examen administratif sur place en tant qu'outil de vérification de la conformité des régimes de pension.
- Poursuivre l'analyse des systèmes actuels de la Commission des pensions en fonction des systèmes de gestion administrative et de gestion du risque, et apporter des modifications et améliorations justifiées pour faciliter le processus de vérification administrative.
- Remodeler et développer la base d'information du site Web de la Commission en l'axant sur les rubriques les plus consultées, établir des liens avec d'autres sites du secteur des pensions et créer un site en français.
- Augmenter le nombre de documents accessibles à la clientèle.
- Poursuivre les mises à jour et développer le système d'information sur l'interprétation afin que le personnel puisse y accéder et répondre rapidement et adéquatement aux demandes de la clientèle et des parties intéressées.
- Étudier des façons de développer les différents supports d'information destinée à la clientèle de la Commission et aux parties intéressées sur les questions de législation afin de mieux informer le public.
- Rechercher les occasions de fournir une formation continue dans les domaines exigeant des connaissances et des compétences spécialisées en offrant l'accès aux ressources disponibles.

2(d) Commission des pensions

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos.(nég.)	Note expl.
Total des salaires	278,2	5,00	288,1	(9,9)	
Autres dépenses	93,2		120,0	(26,8)	
Total des dépenses	371,4	5,00	408,1	(36,7)	

Commission du travail du Manitoba

La Commission du travail du Manitoba est un tribunal indépendant et autonome, responsable de l'administration et de l'arbitrage justes et efficaces des cas qui lui incombent en vertu des différentes lois régissant les relations de travail, c'est-à-dire :

La *Loi sur les relations de travail*
La *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*
La *Loi sur les services essentiels*
La *Loi sur l'égalité des salaires*
Le *Code des normes d'emploi*
La *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*
La *Loi sur le jour du souvenir*
La *Loi électorale*
La *Loi sur les écoles publiques*
La *Déclaration des droits des victimes*

Objectifs

La Commission du travail poursuit les objectifs suivants :

- résoudre les problèmes portés à son attention d'une manière juste et équitable qui sera acceptée par le milieu patronal-syndical, y compris en prenant rapidement des décisions appropriées qui respectent les intérêts de la majorité des employés;

- aider les parties concernées à résoudre les différends sans avoir à recourir au processus d'arbitrage;

- présenter aux parties concernées et au grand public l'information pertinente relative à leurs relations avec la Commission ou aux activités de la Commission.

Résumé de rendement

La Commission est chargée d'appliquer la *Loi sur les relations de travail* en ce qui concerne certaines questions comme les demandes d'accréditation, les retraits d'accréditation, les pratiques déloyales de travail, les premières conventions collectives et les conventions collectives subséquentes, l'arbitrage accéléré, le règlement des griefs par voie d'arbitrage et diverses décisions de la Commission, et prend des décisions en vertu de cette loi. Elle se prononce également dans certains litiges en vertu de de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, de la *Loi sur les services essentiels*, de la *Loi sur l'égalité des salaires*, de la *Loi sur les écoles publiques*, de la *Déclaration des droits des victimes* et de la *Loi électorale*. La Commission prend des décisions dans des conflits de travail portés à son attention en vertu des différentes lois du travail et elle offre un processus de médiation afin de faciliter la résolution des conflits.

Le cadre décisionnel de la Commission se compose d'un président à plein temps, d'un vice-président à plein temps et d'un vice-président à temps partiel nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil. À la fin de l'exercice visé, deux personnes se partageaient le poste de vice-président à plein temps et le poste de vice-président à temps partiel était vacant. La Commission compte également 26 membres à temps partiel qui représentent de manière égale les employeurs et les employés. Ils sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et rémunérés en fonction du nombre de réunions et d'audiences tenues au cours de l'année. La Commission tient des audiences officielles à Winnipeg et se déplace au besoin dans les centres ruraux. Elle publie également divers documents.

La Commission traite également les plaintes qui lui sont soumises par la Division des normes d'emploi sur les questions relatives aux salaires, à la rémunération des jours fériés, aux congés payés et aux indemnités de préavis, notamment en ce qui concerne les dispositions en application de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et de la *Loi sur le jour du Souvenir*. En outre, la Commission

reçoit et traite les demandes d'exemption adressées en vertu du *Code des normes d'emploi*, relatives à la durée de travail et au repos hebdomadaire.

Le bureau de la Commission compte quatorze employés à temps plein et un employé à temps partiel. La Commission n'a pas de conseiller juridique parmi son personnel; toutefois, les services juridiques sont fournis par le ministère de la Justice.

Tableau 1

Demandes soumises à la Commission du travail du Manitoba

1er avril 2000 – 31 mars 2002

Lois	2000-2001	2001-2002
Loi sur les relations de travail	643	375
Loi sur le paiement des salaires	22	2
Code des normes d'emploi	358	364
Loi sur l'égalité des salaires	0	0
Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail	10	19
Loi sur les services essentiels	1	0
TOTAL	1 034	760

Tableau 2

Mesure du rendement des programmes de la Commission du travail du Manitoba

1er avril 2000 – 31 mars 2002

Indicateur	Rendement réel 2000-2001	Rendement réel 2001-2002
Pourcentage des cas tranchés	76 %	87 %
Nombre de cas soumis à la Commission	37	31
Pourcentage réglé	68 %	45 %
Nombre de votes	63	22
Durée de traitement moyenne (en jours civils) :		
Accréditations	18	15
Retraits d'accréditation	50	33
Pratique déloyale de travail	79	110
Devoir de juste représentation	71	53
Arbitrage accéléré	16	53
Décisions de la Commission	167	201
Certificats modifiés	167	127
Premiers contrats	63	63
Santé et hygiène du travail	45	62
Renvois à la Division des normes d'emploi	84	106
Exemptions concernant les heures de travail	5	6

Réalisations

- Amélioration et développement de la page d'accueil du site Web qui donne accès à divers documents, notamment aux formulaires de demande, aux bulletins d'information et au rapport annuel dans les deux langues officielles.
- Publication de documents en vue d'améliorer la communication et de diffuser l'information, entre autres, le rapport trimestriel sur les activités de la Commission du travail du Manitoba et les mises à jour de l'index des motifs écrits des décisions.

- Développement de la base de données interne afin d'augmenter les capacités de recherche et de générer des données statistiques.
- Recrutement pour un nouveau poste au sein du bureau de la Commission afin de faciliter le traitement de l'arbitrage accéléré et des demandes et renvois en vertu du *Code des nomes d'emploi*.

Amélioration continue – Priorités pour l'exercice 2002-2003

- Augmenter le nombre de règlements par médiation.
- Réduire le temps moyen de traitement des demandes.
- Poursuivre la restructuration des unités de négociation dans le secteur urbain des soins de santé.
- Examiner et délivrer des certificats pour le secteur des écoles publiques.
- Mettre en place un système d'information automatisé (gestion des cas).
- Transférer les bureaux de la Commission dans des locaux mieux adaptés.
- Améliorer les services de communication, notamment le service à la clientèle et l'accès à l'information par le bais de publications en temps opportun et le développement du site Web de la Commission.
- Participer au perfectionnement du personnel et aux actions de formation.

2(e) Commission du travail du Manitoba

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl.
Total des salaires	959,0	15,50	950,5	8,5	
Autres dépenses	318,5		282,3	36,2	1
Total des dépenses	1 277,5	15,50	1 232,8	44,7	

Note explicative :

1. *Des dépenses supérieures aux prévisions représentent en grande partie l'augmentation des dépenses de transport, les coûts d'acquisition de mobilier et de fournitures pour les bureaux des deux nouveaux vice-présidents à temps partiel et les coûts connexes à la mise en œuvre d'un système d'information automatisé.*

Division de la santé et de l'hygiène du travail

La Division de la santé et de l'hygiène du travail est chargée d'appliquer sept lois et règlements connexes concernant la santé et la sécurité des travailleurs, l'inspection des appareils mécaniques, électriques et des brûleurs à mazout utilisés dans les édifices publics et privés de sorte qu'ils ne présentent pas de danger pour le public, et la délivrance de permis aux techniciens à travers la province. Elle fournit également des services de soutien technique et administratif au Conseil consultatif du ministre sur la sécurité et l'hygiène au travail.

La Division met l'accent sur la prévention en vue d'éliminer les risques pour la santé et la sécurité dans les lieux de travail et les résidences, par le biais de l'éducation, de la formation, de la collaboration avec les partenaires sociaux et des inspections et enquêtes. Ce faisant, la Division remplit une double mission :

- encourager la mise en œuvre d'un système de responsabilité interne par lequel les employeurs, les travailleurs et le public en général considèrent que la santé et la sécurité constituent un droit et un principe fondamental;
- mettre en pratique les lois et règlements en matière de sécurité des lieux de travail et de sécurité du public.

La Division atteint ses objectifs en s'appuyant sur les plans de travail de ses cinq directions et sections :

- la Direction des services d'inspection
- la Section de la sécurité dans les mines
- La Section de la santé professionnelle
- la Direction de la mécanique et de la technique
- la Section des partenariats pour la prévention

Bureau du sous-ministre adjoint

Le sous-ministre adjoint, chef de la coordination stratégique, et un secrétaire administratif et juridique forment le service administratif du Bureau du sous-ministre adjoint.

Objectifs

- Le sous-ministre adjoint est directeur de la Division de la santé et de la sécurité du travail, tel qu'indiqué dans la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*.
- Il veille à ce que les lois et règlements sous sa responsabilité soient appliqués comme il se doit.
- Il assure la gestion globale et l'orientation des cinq directions de la Division : Mécanique et technique, Santé professionnelle, Services d'inspection, Sécurité dans les mines et Partenariats pour la prévention.
- Il supervise la gestion financière de la division, l'établissement du budget, la planification stratégique, la coordination des processus de poursuites et d'appels de décision en vertu de la loi, la prestation des programmes et la coordination d'ensemble.

Amélioration continue

En août 2001, le ministre du Travail et de l'Immigration a annoncé la mise en œuvre d'une stratégie de prévention comportant six objectifs : réduction de 15 % sur quatre ans du nombre d'accidents du travail qui entraînent une perte de temps; prévention des accidents chez les jeunes travailleurs; renforcement de la prévention des maladies professionnelles; application de la réglementation; amélioration de la sécurité et de l'hygiène du travail à la ferme, et révision de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*.

À l'automne 2001, le Comité de révision de la sécurité et de l'hygiène du travail a mené des audiences publiques sur la stratégie. Le Comité a tenu 19 consultations publiques à travers la province et reçu plus

de 180 présentations. Le Comité de révision a soumis son rapport de consensus au ministre à la fin janvier 2002.

Le gouvernement a adopté la recommandation fondamentale du Comité de révision à l'effet que le gouvernement, avec la collaboration de la Commission des accidents du travail, dirige une initiative provinciale soutenue qui vise à créer au Manitoba une culture solide de la sécurité et de l'hygiène du travail. Cette initiative s'appuiera sur différentes mesures dans quatre domaines prioritaires : l'information et la sensibilisation du public, la formation des employeurs, des travailleurs et de leurs superviseurs, des mesures et des normes de prévention et des systèmes de responsabilité interne et externe.

À long terme, le plan du gouvernement comprend : de nouvelles initiatives en matière de programmes et de politiques, des modifications de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et un processus de consultation et de révision visant à modifier et à clarifier la réglementation provinciale sur la santé et l'hygiène du travail.

Remarque : les salaires et dépenses du Bureau du sous-ministre adjoint pour l'exercice 2001-2002 sont indiqués sous la rubrique 2(f) Inspection Services d'inspection.

Direction des services d'inspection

Objectifs

La Direction poursuit les objectifs suivants :

- Assurer que les dangers potentiels des lieux de travail sont connus et que les mesures correctives sont prises conformément à la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et aux règlements connexes.
- Encourager les employeurs et les employés à remplir leurs responsabilités en vue d'éliminer les maladies professionnelles et accidents du travail au Manitoba.

Résumé des activités

La Direction remplit ses objectifs par le biais des activités de ses bureaux de Winnipeg, Thompson, Flin Flon, Brandon, Teulon et Beausejour, comme suit :

Enquêtes sur les plaintes et les accidents

Enquêtes sur les plaintes – La Direction mène des enquêtes sur les plaintes relatives aux conditions de travail dangereuses ou aux violations de la loi et des règlements que la Direction est chargée d'appliquer. Dans la mesure du possible, l'anonymat du plaignant est toujours respecté. En 2001-2002, la Direction des services d'inspection et la Section de la sécurité dans les mines ont traité 582 plaintes de ce type.

Enquêtes sur les accidents graves - La Direction enquête sur les accidents graves et les accidents mortels afin d'en déterminer les causes et de recommander les mesures correctives qui empêcheront que des accidents semblables ne se reproduisent. La Direction possède également un système de réponse d'urgence qui fonctionne nuit et jour, sept jours sur sept. Dans certains cas, des poursuites sont intentées. En 2001-2002, la Direction des services d'inspection et la Section de la sécurité dans les mines ont mené 306 enquêtes sur des accidents graves et 14 poursuites judiciaires ont été engagées.

Inspections des lieux de travail

La Direction des services d'inspection inspecte les exploitations minières mais aussi les autres installations industrielles afin de veiller à leur conformité avec les dispositions législatives et d'assurer qu'elles adoptent des pratiques sécuritaires. En 2001-2002, la Direction a procédé à 3 242 inspections et émis 4 694 ordres d'amélioration. (Quinze agents de sécurité et d'hygiène ont obtenu leur qualification en 2001-2002.) La Division continuera à encourager les agents de sécurité et d'hygiène à obtenir leur certification comme professionnel en sécurité agréé du Canada.

Hygiène, génie de la sécurité et ergonomie

La Direction des services d'inspection offre des services d'inspection technique et ergonomique et de soutien à la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail :

- des conseils et une aide technique et ergonomique aux clients et au personnel interne;
- des enquêtes dans les lieux de travail et la rédaction de rapports techniques spécialisés sur les dangers et les stratégies de contrôle des risques dans les lieux de travail;
- l'inspection et l'évaluation des risques liés aux lieux de travail;
- l'examen des projets, des installations et des processus avant leur mise en œuvre, et
- la préparation et la prestation de programmes de formation technique spécialisée au personnel de la Division et aux clients externes.

Programme dans le secteur agricole

Le personnel de la Direction des services d'inspection inspecte les fermes, particulièrement les lieux où il y a des relations de travail, et fournit des services de soutien au secteur agricole, notamment par le biais de cours de connaissance et de contrôle des risques, d'actions de promotion de la sécurité et de l'hygiène et de sessions conjointes d'enquête sur les accidents avec la G.R.C. La Division entretient des rapports avec plusieurs ministères et organismes gouvernementaux et continue de faire partie d'un réseau national et international sur les questions de sécurité et d'hygiène agricoles.

Tableau 1

Indicateurs de rendement - Direction des services d'inspection

1er avril 2000 – 31 mars 2002

Mesures d'efficacité	2000-2001	2001-2002
Nombre de plaintes *(Section de la sécurité dans les mines comprise)*	524	582
Nombre d'inspections	2 225	3 242
Nombre d'enquêtes (*Section de la sécurité dans les mines comprise)*	191	306
Nombre d'ordres d'amélioration	2 847	4 694

2(f) Services d'inspection

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl.
Total des salaires	3 314,0	62,00	3 494,2	(180,2)	1.
Autres dépenses	1 349,4		992,2	357,2	2.
Total des dépenses	4 663,4	62,00	4 486,4	177,0	

Note explicative:

1. *Des dépenses inférieures aux prévisions reflètent les stratégies de gestion des postes vacants utilisés pour répondre aux exigences de fonctionnement supplémentaires au sein de la Division.*
2. *Des dépenses supérieures aux prévisions reflètent l'augmentation des coûts de fonctionnement connexes à l'embauche de nouveau personnel, ainsi que les coûts de révision de la législation sur la santé et la sécurité du travail entreprise en 2001-2002; les coûts supplémentaires de réinstallation des employés; le financement du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, et les frais de consultation et de formation*

Remarque : La Section des partenariats pour la prévention et le Bureau du sous-ministre adjoint sont inclus dans le tableau des salaires et dépenses des Services d'inspection.

Section de la sécurité dans les mines

Objectifs

La Section de la sécurité dans les mines poursuit les objectifs suivants :

- Veiller à ce que les exploitations minières soient en conformité avec les lois et règlements et encourager des pratiques sécuritaires, de manière à offrir les normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées qui soient pour les travailleurs.
- Encourager les employeurs et les employés de l'industrie minière à remplir leurs responsabilités en matière de prévention des maladies et des blessures.
- Procéder à des évaluations techniques et approuver toutes les constructions importantes des nouvelles exploitations minières, ainsi que les transformations des anciennes mines, afin d'assurer que les plans soumis tiennent compte des questions de sécurité et de capacités techniques.

Résumé des activités

Les bureaux régionaux de la Section de la sécurité dans les mines sont situés à Winnipeg, Thompson, Snow Lake et Flin Flon. Leurs activités sont les suivantes :

Formation et information

La Section de la sécurité dans les mines et la Section des partenariats pour la prévention continuent d'assurer la formation des dynamiteurs et la délivrance des permis pour les exploitations à ciel ouvert.

Évaluations techniques, autorisation et homologation

La Section de la sécurité dans les mines procède à des évaluations techniques et à des examens préalables à la mise en œuvre afin d'assurer la conformité avec la réglementation. En 2001-2002, 62 évaluations techniques préalables à la mise en œuvre ont été menées. Par ailleurs, la Section a accordé 312 autorisations et certificats pour du matériel diesel, des appareils de levage, des poudrières et des cages d'extraction.

Enquêtes sur les plaintes et accidents

Enquêtes sur les plaintes – La Section mène des enquêtes sur les plaintes relatives aux conditions de travail dangereuses ou aux violations de la loi et des règlements que la Section est chargée d'appliquer. Dans la mesure du possible, l'anonymat du plaignant est toujours respecté. En 2001-2002, la Section de la sécurité dans les mines et la Direction des services d'inspection ont traité 582 plaintes.

Enquêtes sur les accidents graves – La Section enquête sur les accidents graves et les accidents mortels afin d'en déterminer les causes et de recommander les mesures correctives qui empêcheront que des accidents semblables ne se reproduisent. La Section possède également un système de réponse d'urgence qui fonctionne nuit et jour, sept jours sur sept. Dans certains cas, des poursuites sont intentées. En 2001-2002, la Section de la sécurité dans les mines et la Direction des services d'inspection ont mené 306 enquêtes sur des accidents graves et 14 poursuites judiciaires ont été engagées.

Inspections des lieux de travail

Des inspections des sites sont menées régulièrement afin de veiller à leur conformité avec les dispositions législatives et d'assurer qu'ils adoptent des pratiques sécuritaires. Ces sites comprennent les mines souterraines, les exploitations minières à ciel ouvert et les carrières. La Section examine également les plans des nouvelles mines. En 2001-2002, la Section de la sécurité dans les mines a procédé à 515 inspections et émis 735 ordres d'amélioration.

Révision et modifications de la réglementation et des politiques

Le directeur de la Section de la sécurité dans les mines préside le comité chargé de la révision du règlement sur l'exploitation minière, composé de représentants de l'industrie minière et de mineurs. Le comité révise le Règlement sur l'exploitation minière et recommande les modifications nécessaires pour suivre l'évolution des techniques et améliorer la santé et la sécurité dans les mines.

Tableau 1

Indicateurs de rendement – Section de la sécurité dans les mines

1er avril 2000 – 31 mars 2002

Mesures d'efficacité	2000-2001	2001-2002
Nombre de plaintes *(Direction des services d'inspection comprise)*	524	582
Nombre d'inspections	535	515
Nombre d'enquêtes *(Direction des services d'inspection comprise)*	191	306
Nombre d'ordres écrits	679	784

2(h) Sécurité dans les mines

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-202 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl.
Total des salaires	511,9	10,00	614,3	(102,4)	1
Autres dépenses	225,4		223,0	2,4	
Total des dépenses	737,3	10,00	837,3	(100,0)	

Note explicative :

1. *Des dépenses inférieures aux prévisions illustrent les stratégies de gestion des postes vacants utilisées pour répondre aux exigences de fonctionnement supplémentaires au sein de la Division.*

Section de la santé professionnelle

La Section de la santé professionnelle est composée d'un médecin du travail en chef, d'un épidémiologiste, d'un hygiéniste du travail en chef et de personnel de soutien pour la maintenance et l'administration du site Web.

Objectifs

La Section de la santé professionnelle poursuit les objectifs suivants :

- Superviser l'aspect médical des programmes de surveillance de la santé afin d'assurer qu'ils sont conformes aux normes et aux règles d'éthique professionnelle, ainsi qu'à la politique du ministère.
- Aider le personnel de la Division à enquêter sur les problèmes de santé qui affectent les travailleurs et les employeurs et recommander des mesures préventives ou correctives.
- Prendre l'avis des professionnels de la santé, des associations, des travailleurs et des employeurs en matière de santé professionnelle.

Résumé des activités

Le personnel du bureau de Winnipeg travaille à la réalisation des objectifs dans les domaines suivants :

- Évaluation et gestion des risques
- Surveillance en matière de santé professionnelle
- Élaboration et évaluation des politiques et des procédures, y compris en matière de réglementation
- Maintenance du site Web de la Division de la santé et de la sécurité du travail
- Interaction avec les employeurs, les employés, et les professionnels de la santé et de la sécurité au sein de la Division, de la province et des autres provinces
- Collaboration étroite avec la Commission des accidents du travail du Manitoba en matière de surveillance et d'analyse des accidents.

La Section de la santé professionnelle a mis en place différents programmes de surveillance médicale. Le plus vaste est le Programme de protection de l'ouïe auquel participent 25 000 employés dont l'ouïe est évaluée chaque année. D'autres programmes sont axés sur la surveillance du taux de plomb sanguin, la surveillance de l'exposition aux insecticides et la surveillance de l'exposition aux poussières fibrogènes.

2(g) Santé professionnelle

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl.
Total des salaires	247,9	3,00	241,9	6,0	
Autres dépenses	32,9		39,8	(6,9)	
Total des dépenses	280,8	3,00	281,7	(0,9)	

Section des partenariats pour la prévention

Objectifs

La Section poursuit l'objectif suivant :

Promouvoir la santé et la sécurité professionnelles dans les lieux de travail au Manitoba par le biais de la sensibilisation du public, de l'éducation, de la formation et de l'établissement de partenariats de prévention.

Résumé des activités

La Section fournit ses services dans huit domaines :

Programme de partenariats pour la prévention

La Section travaille en étroite collaboration avec la Commission des accidents du travail du Manitoba en vue d'aider à créer des associations professionnelles axées sur la sécurité et d'encourager le développement d'un solide réseau d'organismes de prévention.

Éducation et prévention auprès des jeunes

La Section des partenariats pour la prévention travaille en collaboration avec les différents ministères et organismes chargés du système éducatif en vue de sensibiliser les jeunes de la maternelle à la 12e année et les étudiants du postsecondaire à la sécurité et à l'hygiène du travail.

Soutien administratif

Le personnel de la Section fournit des services de soutien administratif au personnel de la Division.

Ressources en sécurité et hygiène du travail

La Section administre les documents d'information comme le bulletin *WorkSafe!* et les autres bulletins, les directives, le site Web de la Division et la vidéothèque.

Programme de formation en sécurité et hygiène du travail
Le personnel de la section dispense une vaste gamme de programmes de formation d'une journée en sécurité et en hygiène professionnelle. Tous ces programmes, à l'exception du programme de dynamiteur, sont dispensés gratuitement.

Programme de soutien aux comités de la sécurité et de l'hygiène du travail

La Section des partenariats pour la prévention offre des services de consultation aux nouveaux comités de la sécurité et de l'hygiène au travail, et aux comités existants.

Services à la clientèle

De 8h30 à 17h, du lundi au vendredi, un agent des services à la clientèle répond aux demandes d'information, enregistre les plaintes et les renseignements sur les accidents graves.

Réseau d'information sur le travail (système LINK)

L'administrateur du système LINK fournit des services de formation et de soutien technique en ce qui concerne la maintenance de l'application. Cette application fait le suivi électronique des données des enquêtes, des inspections et des procès-verbaux du Comité de la sécurité et de l'hygiène du travail. En février 2001, le système LINK a été amélioré afin d'inclure le processus d'inscription et d'accréditation de la Direction de la mécanique et de la technique.

Tableau 1
Indicateurs de rendement – Section des partenariats pour la prévention
1er avril 2000 – 31 mars 2002

Mesures d'efficacité	2000-2001	2001-2002
Demandes d'information (Division)	5 965	11 839
Nombre d'interventions/formations sur place (Comité de la sécurité et de l'hygiène du travail)	55	47
Nombre d'heures de formation dispensée en sécurité	13 642	19 819
Nombre de cours de formation	275	182
Nombre de visites du site Web (Division)	319 912	484 000

Remarque :

Les chiffres concernant les salaires et dépenses de la Section des partenariats pour la prévention en 2001-2002 sont inclus sous la rubrique 2(f) Services d'inspection

Direction de la mécanique et de la technique

Objectifs

La Direction de la mécanique et de la technique poursuit les objectifs suivants :

- Assurer que les appareils mécaniques, électriques et sous pression et les appareils au mazout réglementés et administrés par la Direction ne présentent pas de danger.
- Faire passer les examens et délivrer les permis ou certificats à certaines catégories de techniciens : installateurs et réparateurs de brûleurs à gaz ou à mazout, électriciens, soudeurs à pression et mécaniciens de chaufferie.
- Promouvoir la sécurité et la sensibilisation à la sécurité à travers la province.
- Veiller à la qualité des services offerts.
- Élaborer, formuler et mettre en œuvre les modifications aux statuts et règlements existants, et appliquer les lois de manière juste et équitable.

Résumé des activités

La Direction poursuit ses objectifs par le biais de ses bureaux situés à Winnipeg, Brandon et Portage la Prairie, dans les domaines suivants :

Services à la clientèle

Le personnel de la Direction répond aux demandes des clients, tient à jour un système d'avis d'expiration des permis accordés, veille à l'inspection et à la délivrance des permis et répond aux demandes du public et des groupes de clientèle à travers la province.

Délivrance de permis aux gens de métier

La Direction de la mécanique et de la technique est chargée de délivrer, après examen, des permis aux travailleurs, tel que stipulé par les lois énumérées ci-dessous :

- *Loi sur les appareils sous pression et à vapeur* (754 candidats ont passé l'examen et 655 permis ont été délivrés en 2001-2002)
- *Loi sur les opérateurs de chaudière ou de compresseur* (668 personnes ont passé l'examen et 224 permis ont été délivrés)
- *Loi sur le permis d'électricien* (102 personnes ont passé l'examen et 381 permis ont été délivrés)
- *Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout (*173 installateurs ont été contrôlés et 2 068 permis ont été délivrés)

La section des permis et examens a fait passer 1 697 examens ou épreuves pratiques de soudure et délivré ou renouvelé 3 328 permis en 2001-2002.

Évaluations techniques, autorisation et homologation

Le programme d'évaluation technique et d'homologation assure que la conception technique des appareils à vapeur et sous pression est parfaitement conforme aux normes rigoureuses de construction avant leur fabrication. La Direction enregistre également les affidavits signés par les fabricants.

Pendant l'exercice 2001-2002, 489 conceptions techniques ont été examinées et homologuées et 168 affidavits de fabrication ont été traités et enregistrés. Par ailleurs, 87 nouveaux procédés d'appareils et tuyaux sous pression ont été homologués.

Programmes d'inspection de la Direction

- Inspections en vertu de la *Loi sur les divertissements (Partie II) et de ses règlements* : en 2001-2002, la Direction a procédé à 156 inspections de manèges dans la province. Aucun ordre d'arrêt n'a été émis.

- Inspections en vertu de la Loi sur le permis d'électricien et de ses règlements : en 2001-2002 il y a eu 3 718 inspections de matériel électrique non homologué, 169 vérifications ponctuelles de matériel et 66 inspections ponctuelles d'électriciens travaillant sur le terrain.

- Inspections en vertu de la *Loi sur les ascenseurs* et de ses règlements : au total, 2 051 inspections pour le renouvellement des permis ont été effectuées et les inspecteurs ont émis 1 405 ordres écrits pour différentes infractions aux normes.

- Inspections en vertu de la *Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout* et de ses règlements : en 2001-2002, la Direction a procédé à 1 813 inspections de matériel nouvellement installé, 9 enquêtes sur des accidents, 289 examens de plans d'installation, 213 inspections de matériel non approuvé par un organisme reconnu et elle a accordé au total 21 427 permis.

- Inspections en vertu de la *Loi sur les appareils sous pression et à vapeur* et de ses règlements : la Direction a procédé à 8 173 inspections pour la délivrance ou le renouvellement de permis, et émis plus de 1 033 ordres.

Tableau 1

Indicateurs de rendement – Direction de la mécanique et de la technique

1er avril 2000 – 31 mars 2002

Mesures d'efficacité	2000-2001	2001-2002
Inspections de manèges	232	156
Inspections de matériel et d'installations électriques	5 514	3 953
Inspections d'ascenseurs	1 969	2 051
- Nombre d'ordres émis par les inspecteurs	1 355	1 405
Inspections de brûleurs à gaz et à mazout	3 543	2 026
Inspection d'appareils sous pression et à vapeur	8 176	8 173
- Nombre d'ordres émis par les inspecteurs	1 297	1 033

2(b) Mécanique et technique

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl.
Total des salaires	1 664,4	34.00	1 745,0	(78,6)	1.
Autres dépenses	551,4		473,0	78,4	2.
Total des dépenses	2 215,8	34,00	2 218,0	(0,2)	

Notes explicatives :

1. *Des dépenses inférieures aux prévisions reflètent les économies de salaire dues aux postes vacants.*
2. *Des dépenses supérieures aux prévisions reflètent les coûts additionnels relatifs au transport et aux communications, et les frais accrus de matériel informatique et de logiciels.*

Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail

Le Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail a été créé en 1977 en vertu des dispositions de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*. Le Conseil relève directement du ministre du Travail et de l'Immigration. Du soutien technique, administratif et financier lui est offert par la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail. Les membres reçoivent une rétribution assortie d'un remboursement de leurs frais.

Le Conseil offre au ministre du Travail et de l'Immigration des conseils et des recommandations dans les domaines suivants :

- les questions générales de sécurité et d'hygiène du travail;
- la protection des travailleurs dans des situations particulières;
- la nomination des consultants et des conseillers;
- toute autre question qui porte sur la sécurité et l'hygiène du travail et sur laquelle le ministre demande l'avis du Conseil.

Les membres du Conseil sont nommés par le lieutenant gouverneur en conseil en veillant à maintenir une représentation égale des travailleurs, des employeurs et des organismes professionnels.

Pendant l'exercice 2001-2002, les membres du Conseil étaient les personnes suivantes :

Président

- Wally Fox-Decent

Représentants des organismes professionnels

- Irving Gusdal, American Association of Industrial Hygiene
- Ilana Warner, Association des infirmières du Manitoba
- Catherine Stewart, ingénieure agréée, Association of Professional Engineers and Geoscientists of the Province of Manitoba
- Sheila Braidek, Manitoba Federation of Labour, Occupational Health Centre Inc. (a démissionné en juin, 2001)
- Carol Loveridge, Manitoba Federation of Labour, Occupational Health Centre Inc. (nommée en octobre 2001)

Représentants des employeurs

- Chris Lorenc, Manitoba Heavy Construction Association
- Rolly Simard, Mining Association of Manitoba Inc.
- Stephen Copen, Manitoba Employers Council
- Ronald Hambley, Winnipeg Construction Association

Représentants des travailleurs

- Pete Walker, Manitoba Federation of Labour
- Harry Mesman, Manitoba Federation of Labour
- Debbie Jamerson, Manitoba Government Employees Union
- James Murphy, Operating Engineers of Manitoba (a démissionné en septembre 2001)
- David Martin, Manitoba Building and Construction Trades Council (nommé en novembre 2001)

Le Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail forme les comités dont il a besoin pour se faire conseiller sur des questions précises qui portent sur la sécurité et l'hygiène au travail. Au cours de l'exercice 2001-2002, les comités suivants ont été actifs :

- le Comité de la sécurité et de l'hygiène du secteur agricole
- le Comité de révision des règlements sur l'exploitation minière

En août 2001, le ministre du Travail et de l'Immigration a annoncé la mise en œuvre d'une stratégie visant à réduire le nombre d'accidents du travail. À la suite de cette annonce, un comité de révision composé de membres du Conseil a été chargé de mener des audiences publiques sur la stratégie et d'en rendre compte au ministre en janvier 2002. Le Comité de révision était composé de :

- Wally Fox-Decent, président
- Chris Lorenc, représentant des employeurs
- Pete Walker, représentant des travailleurs
- Ilana Warner, représentante des organismes professionnels

Le Comité de révision a tenu 19 consultations publiques à travers le Manitoba (entre octobre et décembre 2001) et soumis son rapport de consensus au ministre en janvier 2002.

Pendant l'exercice 2001-2002, le Conseil a également soumis deux recommandations au ministre du Travail et de l'Immigration. La première concernait une proposition de règlement sur l'ergonomie et la seconde une proposition de modification des normes en matière de valeur limites d'exposition et des définitions connexes.

Remarque : Il est à noter que les dépenses du Conseil par affectation budgétaire font partie de celles de la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail.

Division des normes d'emploi

La Division des normes d'emploi est composée de la Direction des normes d'emploi, de la Section de l'adaptation de la main-d'œuvre et du Bureau des conseillers des travailleurs. La Division des normes d'emploi est responsable de l'administration du *Code des normes d'emploi*, de la *Loi sur les services de placement*, de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*, de la *Loi sur le jour du Souvenir* et de la *Loi sur les jours fériés dans le commerce au détail*. Ces lois ainsi que les règlements qui y sont associés établissent les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs au travail. Le mandat du Bureau des conseillers des travailleurs est établi dans la *Loi sur les accidents du travail*.

La Division des normes d'emploi offre un programme complet de services demandés par les clients, de services proactifs et de services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre. Elle offre également des services de représentation aux clients du Bureau des conseillers des travailleurs. Les services offerts sont conçus pour promouvoir des relations de travail stables et harmonieuses et pour s'assurer que les clients bénéficient des avantages prescrits par la loi auxquels ils ont droit.

Direction des normes d'emploi

Objectifs

- En arriver à des conditions de travail idéales pour la population active du Manitoba grâce à l'établissement de normes et de conditions de travail minimales, et s'assurer de la conformité aux lois de façon équitable et efficace.

- Promouvoir des relations de travail harmonieuses grâce à la diffusion de renseignements, à des programmes d'éducation du public et à la facilitation des règlements de conflits entre les parties.

- Aider les employeurs et les travailleurs à trouver des solutions à des problèmes réels ou potentiels de réaménagement des effectifs qu'entraînent la fermeture d'entreprises ou des menaces de mise à pied causées par des changements économiques ou technologiques ou par l'évolution industrielle.

- Donner du soutien aux comités de réaffectation des effectifs dans l'élaboration des stratégies de recyclage et de réorganisation afin d'aider les travailleurs dont les emplois pourraient disparaître ou se transformer en d'autres emplois pour le même employeur, dans le même secteur ou en des emplois complètement différents.

La Direction des normes d'emploi a reçu 3 533 demandes d'indemnisation et recouvré plus d'un million quatre cents mille dollars de salaire en 2001-2002. Elle a également reçu environ 140 000 appels téléphoniques et approximativement 10 000 visites en personne au cours de ce même exercice. La Direction des normes d'emploi a offert des services à ces clients grâce à trois programmes différents, soit les services demandés par les clients, les services proactifs et les services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre.

1. Services demandés par les clients

Les services demandés par les clients sont offerts pour répondre à un besoin identifié par les clients eux-mêmes. Ces services assurent le règlement juste et équitable des conflits en milieu de travail. Ils assurent également des normes et des conditions de travail minimales.

- **Triage et règlement rapide** : le centre de service à la clientèle effectue un triage systématique de toutes les demandes d'indemnisation reçues par la Direction. Le degré d'urgence et de complexité de toutes les demandes reçues est évalué, ainsi que les antécédents des demandes passées et présentes. À partir de ces critères, les préposés à l'accueil du centre de service à la clientèle déterminent s'il faut immédiatement attribuer la demande d'indemnisation aux services d'enquêtes sur place, par exemple dans le cas d'une faillite ou d'un ensemble de questions complexes, ou s'ils peuvent tenter de trouver une solution rapide.

Les demandes pour lesquelles un règlement rapide est approprié sont attribuées à des préposés à l'accueil. Ceux-ci recueillent les renseignements pertinents, évaluent les faits ainsi que les règlements et les politiques qui s'appliquent à chaque cas, puis ils s'assurent que les parties concernées connaissent leurs obligations et leurs droits respectifs. Une fois qu'elles sont au courant de ces droits et obligations, les parties souhaitent souvent régler volontairement leurs différends. Les demandes d'indemnisation qui ne peuvent être résolues de cette manière sont soumises à une enquête sur place.

En 2001-2002, 50 % des demandes (soit 1 800 demandes) ont été réglées à l'aide du processus de règlement rapide. L'importance que représente ce processus pour les clients est que les problèmes peuvent être réglés rapidement (la période moyenne de traitement d'une demande était de 27 jours civils) et sans la nécessité d'une longue enquête sur place.

- **Enquête sur place** : le service responsable des enquêtes sur place est composé de quatre équipes, qui s'occupent chacune de secteurs d'activité particuliers. Ces équipes divisées par secteur permettent aux agents de partager les renseignements et de mieux comprendre les questions qui touchent particulièrement leurs secteurs. Chaque équipe a la responsabilité d'identifier les entreprises qui présentent des risques relativement élevés de non-respect des lois et de proposer des moyens de s'attaquer à ces situations, parmi lesquels on peut compter les vérifications, des tests de conformité, des campagnes de sensibilisation ou des associations avec des organisations professionnelles. Le fait d'axer ainsi les ressources existantes sur les entreprises qui présentent des risques élevés, plutôt que de seulement traiter les plaintes de façon individuelle, augmente le nombre des personnes qui se conforment aux lois.

  En plus de leurs activités d'évaluation du risque, les agents itinérants ont enquêté sur environ 1500 demandes d'indemnisation au cours de l'exercice 2001-2002. Après avoir enquêté sur des problèmes et avoir donné de l'information aux parties concernées à propos des lois sur les normes d'emploi, les agents sont arrivés à faciliter un règlement volontaire des demandes dans environ 85 % des cas. Pour ce qui est des autres 15 %, des ordonnances formelles ont été rendues.

- **Règlement extrajudiciaire des conflits (REC)** : la Direction continue d'offrir le REC comme une méthode « facile » si l'une ou l'autre des parties désire faire appel d'un ordre officiel. Le REC a atteint un taux de réussite élevé de résolution des conflits. Il permet donc de réduire le nombre d'appels qui doivent être reportés à la Commission du travail du Manitoba pour résolution. Au cours de l'exercice 2001-2002, le REC a permis de résoudre 41 des 44 appels qui lui avaient été soumis.

- **Jugements et recouvrements** : ce service fonctionnel permet de récupérer les salaires jugés dus aux employés suite aux décisions de la Direction des normes d'emploi ou aux ordonnances de la Commission du travail du Manitoba. En 2001-2002, environ 140 000 $ ont été recouvrés grâce à des mesures officielles.

Tableau de rendement des services demandés par les clients :

	Prévisions 2001-2002	Données réelles 2001-2002
Pourcentage des demandes traitées au :		
niveau du règlement rapide	33	55
niveau de l'enquête sur place	57	42
niveau du règlement extrajudiciaire des conflits	4	1
niveau de la Commission du travail du Manitoba	1	1
niveau des jugements et recouvrements	4	1

2. Services proactifs

En plus des services demandés par les clients, la Direction offre des services proactifs afin d'informer les travailleurs et les employeurs de leurs droits et responsabilités découlant des lois.

- **Centre de service à la clientèle** : le centre de service à la clientèle s'occupe de tous les appels téléphoniques, il reçoit toutes les demandes d'indemnisation faites auprès de la Direction et en effectue le triage, il entre les données de la plupart des demandes dans une base de données, il enquête et tente de trouver un règlement rapide pour la plupart des demandes et il émet des permis de travail pour les enfants.

  Quatre employés du centre ont reçu une formation polyvalente afin d'offrir des services d'accueil et de renseignements pour le Bureau des conseillers des travailleurs. Cela permet aux deux services de partager leurs ressources et d'augmenter de manière efficace le nombre d'employés de première ligne disponibles et formés. La formation polyvalente s'est avérée de première importance dans les bureaux à l'extérieur de Winnipeg. Par exemple, elle est actuellement mise en œuvre à Brandon, en collaboration avec la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail.

  Le centre de service à la clientèle continue d'utiliser un distributeur d'appels automatisé (DAA) pour gérer les appels téléphoniques qu'il reçoit et pour aider à l'évaluation des services téléphoniques.

3. Services d'aide à l'adaptation de la main d'œuvre

La section des services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre aide les employeurs et les travailleurs à trouver des solutions aux problèmes réels ou potentiels de réduction des effectifs qu'entraînent la fermeture d'entreprises ou les mises à pied causées par des changements économiques ou technologiques, ou par l'évolution industrielle. Cette section donne également son soutien aux comités de réaffectation des effectifs dans l'élaboration des stratégies de recyclage et de réorganisation afin d'aider les travailleurs dont les emplois pourraient disparaître ou se transformer.

Des services communautaires et consultatifs sont principalement offerts aux collectivités à vocation unique du Nord qui font face à une réduction des effectifs par leur employeur. Les employés des services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre établissent le premier contact dans les situations de réduction des effectifs potentielles et ils prennent part à l'élaboration d'un processus d'adaptation responsable et flexible.

Au cours de l'exercice 2001-2002, la section des services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre a pris part à 19 comités, aidant ainsi environ 3 500 travailleurs.

Les services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre continuent d'être les « premiers secouristes » provinciaux à limiter les réductions des effectifs dans les collectivités à vocation unique. Ils coordonnent actuellement les activités d'un groupe de travail interministériel provincial du gouvernement qui relève directement de la Société de développement économique local (SDEL) de Lynn Lake et Leaf Rapids en vue d'offrir des services efficaces et à propos.

Tableau de rendement des services d'aide à la main d'œuvre

	Prévisions 2001-2002	Données réelles 2001-2002
Pourcentage des travailleurs recyclés	75	79,5
Nombre de situations de réduction des effectifs facilitées	30	32

Réalisations :

- Quatre employés supplémentaires ont reçu une formation polyvalente afin d'offrir des services d'accueil pour la Direction des normes d'emploi et le Bureau des conseillers des travailleurs. Six autres employés ont été formés aux techniques les plus efficaces et efficientes en matière de traitement des demandes des employés concernés par les fermetures d'entreprises et les faillites.

- Le personnel de la Division a facilité la mise en œuvre de services communs avec la création de centres de services gouvernementaux bilingues qui sont maintenant ouverts dans trois localités de la province. Le personnel de la Division a contribué à l'élaboration de la description de poste, à la présélection, à la sélection et à l'embauche de personnel pour les postes de spécialiste de l'information dans les centres situés à Notre-Dame-de-Lourdes, à Saint-Boniface et à Saint-Pierre-Jolys.

- À la suite de l'annonce de la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson concernant la fermeture de la mine Ruttan dès le mois de mai 2002, la section a coordonné un groupe de travail interministériel provincial du gouvernement sur la stratégie d'aide à l'adaptation pour les collectivités de Leaf Rapids et de Lynn Lake.

Amélioration continue :

- Le centre de service à la clientèle explore activement différentes technologies et méthodes pour améliorer le service et l'accès opportun aux renseignements.

- Le perfectionnement des compétences et des connaissances dans la formation, l'encadrement, etc. des agents de la Direction des normes d'emploi demeure hautement prioritaire.

- La Direction des normes d'emploi continue de s'associer à des groupes d'intérêt pour l'élaboration de stratégies en vue d'améliorer la conformité aux lois sur les normes du travail.

2(j) Normes d'emploi

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl.
Total des salaires	1 967,4	39,00	1 994,3	(26,9)	1.
Autres dépenses	595,7		635,0	(39,3)	2.
Total des dépenses	2 563,1	39,00	2 629,3	(66,2)	

Notes explicatives

1. *Des dépenses inférieures aux prévisions reflètent les économies de salaire dues aux postes vacants.*
2. *Des dépenses supérieures aux prévisions reflètent les stratégies de gestion des dépenses qui ont entraîné la réduction des frais de télécommunications, de poste et de services juridiques.*

Bureau des conseillers des travailleurs

Le Bureau des conseillers des travailleurs offre des services professionnels opportuns aux travailleurs et à leurs personnes à charge qui ont besoin d'aide relativement à leurs demandes d'indemnisation, et aux groupes d'intérêt qui constatent un besoin d'information et de formation chez leurs membres.

Objectifs

- Conseiller les travailleurs et leurs personnes à charge sur l'interprétation et l'application des règlements et des politiques de la *Loi sur les accidents du travail* et sur les conséquences et la signification des décisions prises selon les règlements et les politiques.

- Aider les travailleurs et leurs personnes à charge qui contestent des décisions rendues relativement à leur admissibilité aux prestations conformément à la *Loi sur les accidents du travail* du Manitoba.

- Représenter les travailleurs et leurs personnes à charge lorsqu'ils contestent une décision de la Commission des accidents du travail, soit directement devant cette Commission, soit au moment d'une audition orale devant la Commission d'appel.

- Informer les travailleurs, y compris ceux dont la langue maternelle n'est pas l'anglais, sur leurs droits et obligations dans le système d'indemnisation des accidents du travail.

Réalisations

- Le Bureau des conseillers des travailleurs a poursuivi la mise en œuvre d'un programme d'information du public et présenté des ateliers aux communautés ethnoculturelles sur le système d'indemnisation des accidents du travail et sur les services qu'offre le Bureau. D'autre part, le nombre des demandes résolues pendant l'exercice 2001-2002 a augmenté de 16 % par rapport à l'exercice précédent.

	Prévisions 2001-2002	Données réelles 2001-2002
1) **Règlement des demandes** Nombre des demandes réglées grâce à l'intervention rapide	250	200
Nombre des demandes réglées à la Commission d'appels	500	525
2) **Rapidité/réceptivité** a) contact à établir avec le client par un conseiller des travailleurs désigné	95% des clients contactés dans les quatre semaines suivant la demande	95% des clients contactés dans les quatre semaines suivant la demande
3) **Information du public** Nombre de présentations offertes aux associations de travailleurs et aux collectivités multiculturelles	15	7

Amélioration continue

- Le Bureau des conseillers des travailleurs et la Direction des normes d'emploi continueront à offrir de la formation aux préposés à l'accueil pour répondre aux besoins du projet commun d'accueil.

- Le Bureau des conseillers des travailleurs encouragera les associations afin de développer de nouveaux projets et de nouvelles initiatives qui augmenteront la sensibilisation des travailleurs face à leur droit aux avantages sociaux et à un milieu de travail sans danger.

- Le Bureau des conseillers des travailleurs orientera la diffusion de renseignements vers des groupes d'intérêt tels que les syndicats, les médecins et les comités de sécurité et d'hygiène afin de s'assurer que les travailleurs sont conscients de leurs droits dans le système d'indemnisation des accidents du travail.

2(k)Bureau des conseillers des travailleurs

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl. 1.
Total des salaires	587,6	11,00	616,4	(28,8)	
Autres dépenses	172,2		166.0	6,2	
Total des dépenses	759,8	11,00	782,4	(22,6)	

Notes explicatives :

1. *Des dépenses inférieures aux prévisions reflètent les économies de salaire dues aux postes vacants.*

Division de l'immigration et du multiculturalisme

La Division de l'immigration et du multiculturalisme élabore des politiques et des programmes d'admission des immigrants et elle coordonne l'établissement et l'intégration des immigrants et des réfugiés dans la vie sociale et économique du Manitoba. Le rôle de la Division est d'identifier les éléments qui touchent la communauté multiculturelle, d'encourager les partenariats entre le gouvernement et les communautés ethniques et de s'assurer que les principes de la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba* et la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication* se reflètent dans les priorités et activités du gouvernement.

La Division est constituée par le Bureau du sous-ministre adjoint, c'est-à-dire, par l'Unité de soutien de la planification stratégique et des programmes, la Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants, la Direction de l'établissement et des services au marché du travail, la Direction de la formation linguistique des adultes et le Secrétariat des affaires multiculturelles.

Haute direction

Le sous-ministre adjoint soutient et dirige la gestion des programmes de la Division avec l'aide de l'Équipe de gestion de la Division et de l'Unité de soutien de la planification stratégique et des programmes. C'est le secteur de la Haute direction qui fournit la coordination centrale de la préparation du budget, de la responsabilité comptable et des rapports pertinents, de même que de la gestion des ressources humaines de la Division. L'Unité de soutien de la planification stratégique et des programmes met au point différentes politiques devant soutenir la mise en œuvre et l'évaluation de programmes qui répondent aux besoins de l'immigration et de l'établissement des immigrants au Manitoba. Cela comprend la participation aux négociations et aux consultations fédérales-provinciales-territoriales, une analyse provinciale coordonnée, l'introduction de lois et de programmes d'immigration et de citoyenneté, une planification stratégique des activités de la Division, des stratégies internes d'élaboration et d'évaluation de programmes et la coordination des diverses technologies.

Amélioration continue

- De nouveaux postes totalisant 6,5 années personnes ont été pourvus afin de satisfaire à la demande accrue de la Division.

- La Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants a poursuivi l'élaboration d'un processus d'administration et d'élaboration de politiques pour le programme Candidats du Manitoba. Des partenariats stratégiques ont été améliorés pour répondre à des pénuries particulières de main-d'œuvre et pour suppléer au développement économique.

- La Direction de l'établissement et des services au marché du travail continue de chercher à améliorer la qualité et les normes d'établissement, ainsi que les services d'emploi offerts aux immigrants et les programmes qui tiennent comptent de la reconnaissance des titres de compétences. Elle peut ainsi aider les immigrants à développer leurs aptitudes et compétences sur le marché du travail canadien et dans la société.

- La Direction de la formation linguistique des adultes a continué d'effectuer des évaluations linguistiques et des renvois vers divers programmes d'anglais langue seconde afin de satisfaire à différents besoins d'apprentissage. D'autres partenariats avec les entreprises et les industries ont permis d'accroître l'employabilité des travailleurs. La Direction continue d'appuyer un ensemble souple de mécanismes de prestation de cours d'anglais langue seconde aux adultes, y compris les programmes régionaux, l'anglais pour des besoins particuliers et le perfectionnement professionnel des enseignants. La bibliothèque de ressources pour les enseignants d'anglais langue seconde a été automatisée dans le but d'améliorer l'accessibilité et la responsabilité. Un cadre d'évaluation pour le Programme d'intégration des immigrants au Manitoba est en voie de développement.

- Le Secrétariat des affaires multiculturelles a veillé à la mise en œuvre de la nouvelle *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication* et aide le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication à régler les questions prioritaires formulées par les communautés ethnoculturelles.

Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants

La Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants a pour but d'augmenter l'immigration des travailleurs qualifiés et des gens d'affaires dans la province grâce à une campagne proactive internationale de promotion et de recrutement, et à une collaboration et un partenariat avec le secteur privé, les associations communautaires et autres ministères du gouvernement. En vertu de l'additif *Candidat d'une province* à l'*Entente Canada-Manitoba sur l'immigration*, la Direction recrute, présélectionne, puis choisit des personnes qualifiées et les membres de leur famille qui peuvent constituer la main-d'œuvre actuelle et future nécessaire au développement économique de la province.

Résumé de rendement

Depuis janvier 1994, le Manitoba a mis de l'avant des moyens proactifs stratégiques d'augmenter l'immigration. La Direction a transmis au monde entier les avantages de choisir le Manitoba comme endroit où immigrer, augmentant ainsi considérablement le nombre de personnes qui voient la province comme un endroit où elles voudraient vivre. Des initiatives de recrutement ciblées à l'étranger et le site Web de la Division offrent à des milliers de personnes un peu partout dans le monde un accès aux renseignements sur la province et sur les occasions d'y immigrer.

L'entente *Candidat d'une province*, un additif à l'*Entente Canada-Manitoba sur l'immigration*, a donné un rôle plus grand à la province dans le recrutement, la présélection et le choix des personnes qualifiées et des membres de leur famille qui répondent aux besoins du marché du travail de la province et qui pourront y immigrer de manière permanente. Depuis le début du programme en 1998 jusqu'à la fin de l'année 2001, 1 843 personnes qualifiées ont été choisies pour immigrer au Manitoba, ce qui donne un total de 6 019 immigrants, si l'on compte les personnes à la charge de ces individus. Grâce à la mise en œuvre réussie du programme et à la demande, l'attribution *Candidat d'une province* n'a cessé d'augmenter, passant de 200 demandeurs principaux la première année à 1 000 pour l'année civile 2002.

Le Manitoba a reçu 4 576 immigrants en 2001, dont 972 personnes dans le cadre du programme Candidats du Manitoba. Sur l'ensemble des immigrants arrivés au Canada en 2001 dans le cadre du programme Candidats du Manitoba, la destination de 76,36 % d'entre eux était le Manitoba.

Une relation directe est entretenue avec des agents d'immigration de plus de 48 bureaux différents (ambassades canadiennes, hauts-commissariats et consulats) afin de faciliter le traitement des demandes. Cela permet aussi au Manitoba de véhiculer des renseignements exacts sur son approche en matière de promotion et de recrutement et sur ses stratégies actuelles de développement de l'économie et du marché du travail.

Le personnel continue de participer à des campagnes de promotion et de recrutement à l'étranger. Les missions de recrutement outre-mer ont le double rôle d'entretenir les relations avec les bureaux de visas et de susciter un intérêt croissant pour l'immigration vers la province. En 2001, la Direction a participé avec la *Jewish Federation de* Winnipeg et le *Business Council* du Manitoba à des activités de recrutement en Argentine. À elle seule, cette mission a donné lieu à plus de 60 visites de prospection et 50 certificats de candidats du Manitoba ont été émis à des travailleurs qualifiés. Treize d'entre eux et leurs familles sont déjà arrivés au Manitoba et y ont trouvé du travail. La Direction a également aidé la Chambre de commerce italienne lors d'une mission en Italie, offrant son expertise en matière d'immigration et de recrutement de travailleurs qualifiés et d'étudiants.

À la fin de l'année 2001, plus de 40 infirmières accréditées et 35 infirmières auxiliaires avaient été recrutées grâce à une initiative spéciale unique du programme Candidat du Manitoba avec le concours de l'office régional de la santé, et travaillent maintenant dans diverses régions de la province. Le

personnel de la Direction a également facilité le recrutement d'infirmières accréditées détentrices d'un permis de travail temporaire afin de résoudre en partie la pénurie de personnel infirmier dans la province.

Le personnel de la Direction continue également d'établir des partenariats et de rencontrer des entreprises, des associations et des organismes à caractère éducatif ou professionnel du Manitoba afin de s'assurer qu'ils contribuent à la promotion de l'immigration de travailleurs indépendants qualifiés au Manitoba et de déterminer les besoins actuels du marché du travail. Le volet du programme Candidats du Manitoba, réservé aux gens d'affaires et géré conjointement avec Industrie, Commerce et Mines, a permis d'approuver 67 demandes au 31 décembre 2001. En plus de contribuer à l'économie de la province, ces candidats représentent un potentiel de création de 212 emplois à plein temps.

Selon une évaluation du programme Candidats du Manitoba, 90 % des candidats immigrés au Manitoba décident d'y rester. On estime qu'environ 34 % des immigrants arrivés avant le 31 octobre 2001 se sont établis à l'extérieur de Winnipeg comparativement à 15 % pour les récents immigrants ne participant pas au programme. En outre, environ 94 % des principaux candidats en vertu du programme et 44 % des membres adultes de leur famille ont trouvé un emploi.

Enfin, la Direction continue de participer aux groupes de travail fédéraux-provinciaux-territoriaux sur la promotion et le recrutement, les travailleurs qualifiés et l'immigration des gens d'affaires afin d'apporter le point de vue du Manitoba en ce qui concerne les modifications proposées aux lois fédérales sur l'immigration.

Direction de l'établissement et des services au marché du travail

La Direction de l'établissement et des services au marché du travail facilite l'intégration économique et sociale des immigrants au Manitoba et leur permet de mieux contribuer au marché du travail de la province en élaborant, coordonnant, soutenant, fournissant et finançant des programmes et services reliés à l'établissement des immigrants.

Résumé de rendement

La Direction de l'établissement et des services au marché du travail, en collaboration avec la Direction de la formation linguistique des adultes, continue d'administrer le Programme d'intégration des immigrants au Manitoba (PIIM). Le PIIM vise à faciliter l'intégration économique et sociale des immigrants au Manitoba. Ce programme offre le financement, la coordination ou le personnel de soutien pour les services fournis en partenariat. Il comprend l'aide à l'établissement des nouveaux arrivants au Manitoba et les services de formation linguistique, ainsi que des fonds fédéraux et provinciaux.

Pendant l'exercice 2001-2002, vingt et un projets d'une valeur totale de 1 828 600 dollars ont été financés en vertu des services d'aide à l'établissement des immigrants du PIIM.

Les projets concernaient les domaines suivants :

Les services d'établissement initial des immigrants; les activités de développement des communautés; les normes d'établissement; le perfectionnement professionnel; la préparation à l'emploi et les services de placement; les services de placement pour travailleurs immigrants hautement qualifiés; l'élaboration et la distribution de documents; les services dans les communautés rurales et du Nord; les activités de mieux-être pour les familles d'immigrants, et la recherche de renseignements pour mettre au point d'autres activités d'aide à l'établissement et à l'intégration.

Le personnel de la Direction a participé activement à la coordination des activités avec les prestataires de services concernés, par le biais des comités de coordination suivants :

- Le Groupe d'établissement au Manitoba comprend les principaux prestataires de services d'établissement et représentants du gouvernement. Les objectifs du groupe sont de déterminer les lacunes et les problèmes actuels, d'échanger des renseignements et de préciser les domaines où une action concertée est nécessaire.

- Le Groupe de coordination des services d'emploi, auquel participent les ministères provinciaux responsables du financement et des normes et les principaux prestataires de services d'emploi aux immigrants, repère les lacunes et les sujets de préoccupation et structure les efforts de modification et d'amélioration de ces services.

- Les Parrains de réfugiés du Manitoba forment un groupe de détenteurs manitobains d'ententes de parrainage qui se réunit chaque mois pour coordonner les activités de parrainage privé de réfugiés, ainsi que les renseignements et le soutien aux parrains et aux réfugiés. La Direction fournit documents et formation aux groupes confessionnels qui parrainent des réfugiés au Manitoba. Cela comprend la coordination avec les services d'établissement et les bénévoles de la communauté, l'identification des besoins de formation, la conception de documents et la formation proprement dite.

Le Programme de reconnaissance des titres de compétences offre une aide au salaire et une aide à l'évaluation pour les immigrants hautement qualifiés afin que les diplômes et l'expérience acquis par ceux-ci à l'extérieur du Canada soient reconnus. Ce programme a enregistré 230 clients dont 29 ont reçu une aide au salaire (chaque subvention salariale étant d'environ 4 303,78 $) et 77 ont reçu une aide à l'évaluation (chaque subvention d'évaluation étant d'environ 310,55 $)

Un Rapport de compétences scolaires a été remis à 328 travailleurs qualifiés immigrants. Ce rapport rassemble des données relatives à l'éducation et à la formation qu'ont reçues les immigrants dans un pays autre que le Canada. En octobre 2001, le service d'évaluation des titres de scolarité étrangers a déposé une demande pour devenir membre de l'Alliance canadienne des services d'évaluation de diplômes.

La Direction a participé à des activités de reconnaissance de compétences, notamment les suivantes :

- Partenariat avec des organismes de réglementation – La Direction continue de travailler au développement de partenariats avec des organismes de réglementation afin de résoudre le problème de la reconnaissance des titres et qualités des immigrants au Manitoba. Pendant l'exercice 2001-2002, la Direction a collaboré avec l'Association des ingénieurs et des géoscientifiques du Manitoba, l'Association des ergothérapeutes du Manitoba, l'Association pharmaceutique du Manitoba et les arpenteurs-géomètres du Manitoba.

- Collaboration avec les autres ministères afin de supprimer les obstacles à la reconnaissance des compétences des immigrants du Manitoba. La Direction a travaillé en étroite collaboration avec la Direction de l'apprentissage et les Partenariats pour la formation professionnelle du ministère de l'Éducation, Formation et Jeunesse Manitoba.

- Élaboration, mise à jour et distribution de fiches de renseignements professionnels dans les deux langues officielles qui expliquent en détail les processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences de 65 professions réglementées au Manitoba. Ces fiches sont distribuées aux nouveaux arrivants, mais aussi aux prestataires de services qui travaillent avec des travailleurs immigrants hautement qualifiés.

La Direction continue d'offrir des services de soutien pour la production de documents en langage clair au sein du gouvernement, notamment pour l'adaptation de documents existants en vue de répondre aux besoins langagiers et culturels des immigrants.

Le personnel de la Direction a participé aux groupes de travail fédéraux-provinciaux-territoriaux suivants :

- Le Groupe de travail sur l'établissement et l'intégration - Ce groupe était l'organisme de consultation du gouvernement fédéral pendant l'élaboration de son nouveau modèle de financement de l'établissement.

- Le Groupe de travail sur l'accès aux professions et aux métiers – Le principal mandat de ce groupe est de diffuser aux gouvernements l'information sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers en fonction des diverses sources et la qualité de l'information disponible. Ce groupe constitue également une tribune permettant de coordonner une action conjointe fédérale-provinciale, d'aider à l'évaluation des titres de compétences, d'inciter les autres membres participants à adopter

une approche proactive et de soutenir les initiatives facilitant l'intégration des immigrants sur le marché du travail.

Direction de la formation linguistique des adultes

La principale responsabilité de la Direction est de coordonner la formation des adultes en anglais langue seconde dans l'ensemble du Manitoba. Des efforts sont déployés afin d'aider les immigrants à perfectionner leurs compétences linguistiques en anglais et à obtenir en temps voulu l'information nécessaire sur l'établissement et les services au marché du travail afin de vivre dignement au Canada.

La Direction soutient activement les initiatives conjointes et les efforts d'association de différents prestataires de service et autres partenaires.

Résumé de rendement

Des évaluations selon les niveaux de compétence linguistique canadiens (NCLC) en compréhension-expression, lecture et écriture, ainsi que des entrevues visant à déterminer la compétence linguistique en fonction d'objectifs à court, moyen et long terme, ont été effectuées auprès de 2 208 personnes. Ces personnes ont ensuite été dirigées vers des programmes de cours d'anglais langue seconde en fonction de leurs besoins, de leurs objectifs et de leur situation personnelle.

La Direction a fourni un soutien financier et des programmes dans quatre volets du Programme d'intégration des immigrants au Manitoba (PIIM).

Divisions scolaires et programmes collégiaux

Parmi les divisions scolaires, les prestataires ont été la *Winnipeg School Division* (41 cours à temps partiel et à inscription continue donnés le jour, le soir et les fins de semaine à environ 800 étudiants), le *Applied Linguistics Centre* (8 cours à temps plein et à inscription continue donnés le jour à inscription continue à environ 120 étudiants), la *Victor Mager Parents Association* (4 cours à temps partiel donnés le matin à environ 120 étudiants) et le *Red River College Language Training Centre* (16 cours à environ 320 étudiants offerts sur deux périodes de six mois avec possibilités de bénévolat au programme intensif d'apprentissage de l'anglais et à divers programmes d'anglais utilitaire). La *St. Vital School Division* a offert un programme à temps partiel donné le soir à 20 étudiants.

Cours de langue à la collectivité

- L'anglais pour les aînés : en collaboration avec le centre « Perspectives des aînés », le Centre des services sociaux juifs à la famille et les centres pour personnes âgées « Bon voisinage », 21 cours ont été donnés dans neuf endroits différents à Winnipeg pour 325 immigrants âgés appartenant à 17 groupes linguistiques. La garde d'enfants et le transport étaient fournis à ceux qui en avaient besoin.

- L'anglais pour les femmes : des cours ont été donnés à 10 endroits différents de Winnipeg, en collaboration avec des groupes communautaires, des églises, des écoles, la Bibliothèque centenaire de Winnipeg et des projets d'habitation, à 181 immigrantes qui manquaient de confiance. La garde d'enfants et le transport étaient fournis.

- Les femmes qui passent de la maison au marché du travail : deux cours d'anglais à temps partiel ont été donnés à 29 femmes de retour sur le marché du travail. La garde était fournie pour leurs enfants d'âge préscolaire.

Langue et communication en milieu de travail

- En collaboration avec 11 entreprises de Winnipeg, 19 cours ont été offerts pour répondre aux besoins langagiers de plus de plus de 300 employés.

- Les cours d'anglais utilitaire donnés cette année étaient :

  L'anglais pour les aides soignantes – 15 étudiants; l'anglais pour les pharmaciens – 4 étudiants; l'anglais écrit pour les professionnels – 2 cours à temps partiel - 25 étudiants; la prononciation - 4 cours à temps partiel pour 54 étudiants; l'anglais pour chauffeurs de taxi - 2 trimestres; l'apprentissage de l'anglais et du logiciel AutoCAD pour ingénieurs - 26 étudiants; l'anglais pour les travailleurs de l'industrie du vêtement en collaboration avec SVTI - 30 étudiants; programme d'anglais de la TUAC - 20 étudiants et la Commission des accidents du travail - 3 étudiants.

- Des classes dirigées ont été données à des groupes de 20 personnes ou moins ayant des besoins spécifiques.

- Un programme de préparation à l'emploi en anglais comme langue seconde et en langage ASL a été offert par la *Society for Manitobans with Disabilities* à quatre nouveaux arrivants sourds.

Programmes d'anglais langue seconde pour adultes dans les régions rurales

Les partenaires de prestation des programmes dans les régions rurales sont :

- *Community Headway's Literacy Centre* à Portage La Prairie – un cours de soir à temps partiel
- *Pembina Valley Language Education for Adults* (quatorze cours pour environ 200 apprenants)
- *Pembina Valley Workplace Training* (cours d'anglais pour camionneurs)
- La *Interlake Adult Learning Association* (trois cours pour 28 apprenants)
- Les *Southeast Area Language and Literacy Services for Adults* ont offert onze cours en communauté et cinq cours en milieu de travail pour 170 apprenants
- Les *Westman English as Second Language Services* ont offert sept cours à Boissevain, Hamiota, Kola, Roblin, Dauphin et Brandon
- Le *Thompson Multi Cultural Centre* a offert un cours pour huit apprenants.

Autres initiatives

- La Direction a fourni des services de coordination et de soutien à plus de 200 bénévoles en formation des adultes en anglais langue seconde en œuvrant avec un groupe de coordination composé de représentants de six fournisseurs de services. La Direction a mis à jour et distribué aux bénévoles plus de 200 exemplaires du document sur l'anglais langue seconde pour adultes. Deux séries de huit cours de formation des bénévoles ont été offertes. Les modules de formation étaient partagés avec le *Centre for Diverse Visible Cultures* à Halifax.

- Afin de maintenir et de promouvoir l'excellence de la formation et de l'évaluation de l'anglais langue seconde aux adultes au Manitoba, la Direction a :

  - collaboré avec des partenaires prestataires et des organisations professionnelles pour élaborer et offrir un perfectionnement professionnel aux professeurs d'anglais langue seconde à Winnipeg et en zone rurale
  - participé à divers comités consultatifs et de coordination, y compris le Centre de Niveaux de compétence linguistique canadiens et le Comité de planification de la Conférence nationale sur l'établissement
  - pris l'initiative d'élaborer des rapports d'étape et une méthode permettant de fournir une rétroaction trimestrielle aux apprenants adultes de l'anglais langue seconde et de généraliser et d'informatiser la documentation sur les ressources d'enseignement de l'anglais langue seconde aux adultes

- développé les ressources suivantes pour les cours en salle de classe : thèmes et activités pour une communication efficace; formation linguistique en milieu de travail – manuel de l'instructeur; « un examen annuel » et « l'anglais, langue seconde pour un mode de vie sain ».

- Le personnel de la Direction a participé à la révision de la formation en anglais, langue seconde M-S4

- Des présentations ont été données à d'autres organismes sur la manière de diriger les immigrants à travers le système, les services et les cours de formation aux adultes en anglais langue seconde et sur la définition des niveaux de connaissance de la langue aux principaux organismes et aux agences d'aide aux immigrants.

- Le document *Career Resource for Prospective Adult ESL Teachers* a été placé sur le site Web et 100 exemplaires ont également été distribués.

- Un cours d'anglais utilitaire a été conçu pour les personnes offrant des soins à domicile.

3(a) Immigration

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl.
Salaires	2 042,9	40,00	2 098,2	(55,3)	
Autres dépenses	708,2		785,2	(77,0)	
Aide financière	5 832,2		5 760,3	71,9	
Total des dépenses	8 583,3	40,00	8 643,7	(60,4)	

Secrétariat des affaires multiculturelles

Le mandat du Secrétariat des affaires multiculturelles est de coordonner la mise en œuvre de la politique sur le multiculturalisme du Manitoba et la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication*. Le Secrétariat a la responsabilité de déterminer les priorités d'action des ministères et organismes gouvernementaux et de faire que ceux-ci intègrent les principes de multiculturalisme dans leurs programmes et services. Des initiatives multiculturelles, interculturelles et antiracistes sont élaborées au gouvernement, puis elles sont communiquées au public et aux différents ministères afin d'encourager leur évolution et leur exploitation. Le Secrétariat appuie aussi les projets dans les communautés ethnoculturelles par l'allocation de fonds de soutien. Le Secrétariat tient le ministre au courant des questions relatives au multiculturalisme et travaille à ce que les obligations de la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba* soient remplies en plus de fournir un soutien administratif à la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication*.

Résumé de rendement

Les activités du Secrétariat des affaires multiculturelles au cours de la dernière année comprennent :

- La coordination et la facilitation de la communication entre les citoyens du Manitoba et leur gouvernement en ce qui a trait au respect de la politique sur le multiculturalisme du Manitoba et de la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba*.

- La coordination de la participation de la province à l'encouragement du civisme et à des activités antiracistes pour renforcer la compréhension de la diversité culturelle et la mise en valeur d'un

environnement respectueux qui tient compte des différences culturelles.

- Des possibilités de formation offertes au personnel du ministère et la participation à des activités communautaires visant à faire reconnaître le 21 mars comme la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

- La promotion de la citoyenneté par la tenue d'Audiences de citoyenneté dans le Palais législatif du Manitoba.

- La coordination de projets de communication visant à favoriser la sensibilité aux différentes cultures et la participation à des comités intergouvernementaux et communautaires de promotion de l'antiracisme, du civisme et de la compréhension de la diversité.

- La participation à des projets de rappel de l'Holocauste.

- Des consultations des collectivités ont été menées et des recommandations ont été émises en vue de fonder un Conseil ethnoculturel. En conséquence, la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication*, adoptée le 6 juillet 2001, crée un conseil multiculturel pouvant consulter le gouvernement et lui faire des suggestions concernant des problèmes importants pour la communauté ethnoculturelle. Un processus d'élection et de nomination a été mis en place et des membres du Conseil ont été élus et nommés en novembre 2001.

- La coordination des réunions du Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication et du travail des sous-comités.

- La distribution de documents sur le racisme, le civisme et le multiculturalisme aux écoles, établissements et organismes.

Fonds de soutien aux communautés ethnoculturelles

Le Secrétariat offre sur demande aux organismes des communautés ethnoculturelles des services de consultation, des suggestions, de l'aide à la constitution d'un conseil et des ateliers d'établissement des priorités. De plus, le Secrétariat analyse les demandes de subvention et fait des recommandations au ministre responsable du multiculturalisme au gouvernement du Manitoba quant à l'attribution de fonds de loterie aux communautés culturelles. Le Secrétariat cherche aussi à promouvoir et à entretenir les valeurs culturelles des Manitobains, tout en encourageant l'exploitation, la compréhension, l'appréciation et le partage des diverses valeurs culturelles qui enrichissent la province du Manitoba.

Le soutien accordé dépend des fonds disponibles, de la nécessité des fonds pour le demandeur et de la capacité du demandeur à faire un bon usage des fonds alloués. Les organismes admissibles peuvent demander des fonds d'exploitation et le financement de projets spéciaux. La priorité est accordée aux activités à caractère interculturel, à la mise à jour des compétences des bénévoles et du personnel en administration et en gestion et à des stratégies de mise en valeur de la communauté et de l'organisme. L'aide financière peut représenter jusqu'à 50 % du budget admissible à la réalisation du programme et être donnée sous forme d'argent ou de bingos.

Pendant l'exercice 2001-2002, quatre-vingt quinze (95) subventions totalisant 107 450 $ en argent comptant et 305 400 $ pour la tenue de bingos (par le biais de la Corporation manitobaine des loteries) ont été approuvées.

Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication

Dans le but de remplir l'engagement du gouvernement concernant la création d'un Conseil multiculturel, des consultations des collectivités ont été tenues à Winnipeg, à Brandon et à Thompson en 2000. Les organismes multiculturels ont eu ainsi l'occasion de consulter le gouvernement.

Les discussions dans les réunions de communautés portaient sur trois questions :

- Ce nouvel organisme devra-t-il offrir des services d'assistance judiciaire? Si oui, dans quels domaines?
- Comment cet organisme sera-t-il formé : structure, composition, relevant de qui, etc.?
- Cet organisme devrait-il offrir des subventions? Si oui, selon quels critères?

À la suite des recommandations émises lors de la consultation, le gouvernement du Manitoba a proposé la création d'un conseil. À cette fin, la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication* a été adoptée le 6 juillet 2001 afin de créer un conseil multiculturel qui pourrait intervenir auprès du gouvernement en matière de consultation et de revendication sur les questions importantes pour la communauté ethnoculturelle.

Un processus d'élection et de nomination a ensuite été élaboré et des membres du conseil ont été élus et nommés en novembre 2001. Le conseil se compose de 21 membres, dont 16 sont choisis par des organisations des groupes ethnoculturels, et cinq nommés par le gouvernement.

La première réunion du conseil, au cours laquelle le ministre a rencontré les nouveaux membres et a indiqué le rôle du conseil, a eu lieu le 13 décembre 2001. Lors de cette réunion, le Conseil a créé un comité spécial chargé d'élaborer les lignes directrices et la structure du nouveau conseil.

La première séance officielle du Conseil s'est tenue le 19 janvier 2001, suivie d'une deuxième le 2 mars 2002 au cours de laquelle les membres exécutifs ont été élus et la composition du comité permanent a été définie comme suit :

Comité exécutif

John Jack, président; Zofia De Witt, vice-présidente; Dr K.C. Asagwara, secrétaire général

Comité permanent de lutte contre le racisme

Michael Lazar, président; Graham Buckingham, Jackie Dolynchuk, Kana Mahadavan, Glenn McIvor

Comité permanent sur l'éducation

Alfina Grande, présidente; Dr K.C. Asagwara; Dr Youssef Bezzahou; Dr Romulo Magsino; Chris Reddy

Comité permanent sur l'immigration et l'emploi

Rose Tilbrook, présidente; Dr Youssef Bezzahou; Randolph Gorvie; Dr Madhu Gupta; Harjeet Kahlon; Michael Lazar; Kana Mahadavan

Comité permanent sur la diversité culturelle et linguistique

Chris Reddy, président; Afina Grande; Valerie Hoshizaki-Nordin; Christina Semaniuk

Comité permanent pour la sensibilisation du public

John Antonio Cardoso, président; Randolph Gorvie; Shirley Mar; Beatrice Watson

3(b) Secrétariat des affaires multiculturelles

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001/2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl.
Salaires	127,7	3,00	141,7	(14,0)	
Autres	49,5		40,5	9,0	
Aide financière	107,4		107,5	(0,1)	
Total des dépenses	284,6	3,00	289,7	(5,1)	

Bureau du commissaire aux incendies

Objectifs

Le principal objectif du Bureau du commissaire aux incendies est de protéger les personnes et les biens contre les ravages des incendies. Le Bureau du commissaire aux incendies s'appuie sur le travail de ses cinq sections : la section des enquêtes, qui établit la cause et l'origine des incendies; la section de l'éducation et de la formation, qui offre des programmes d'intervention en cas d'urgence et de sécurité; la section des services d'urgence, qui apporte un soutien pour les interventions d'urgence au niveau local et provincial; la Division des codes et des normes, qui traite les problèmes relatifs à la stabilité de structure et à la sécurité-incendie dans les édifices, et la section de l'administration qui fournit à la fois la direction et le soutien pour tous les domaines.

Résumé de rendement

Au cours de l'année civile, le Bureau du commissaire aux incendies a fourni les services suivants :

- aide technique aux services de protection contre les incendies;
- intervention lors de situations d'urgence et de recherches au niveau provincial;
- programmes de formation au Collège de formation des secouristes du Manitoba et à travers la province;
- examen des plans de bâtiments, délivrance de permis de construction, mise en application des codes et services de conseil sur les divers codes;
- participation au sous-comité du Cabinet chargé de la sécurité.

Amélioration continue

- Poursuivre l'élaboration de programmes de formation agréés, reconnus à l'échelle internationale, pour les services d'urgence au Collège de formation des secouristes du Manitoba.

- Continuer à travailler de concert avec les municipalités et à leur apporter un soutien afin de mettre en place un système d'intervention en cas d'urgence qui puisse répondre à leurs besoins d'analyse des dangers potentiels au niveau local.

- Offrir des services de sécurité à l'échelle provinciale, comme l'a recommandé le comité sur la sécurité, composé de représentants de toutes les parties.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le Rapport annuel du Bureau du commissaire aux incendies.

Ministère du Travail et de l'Immigration

État de rapprochement (en milliers de dollars)

DÉTAILS	PRÉVISIONS 2001-2002
Budget principal des dépenses imprimé 2001-2002	24 734,4 $
Transfert de services de :	
- Industrie, Commerce et Mines	59,4
Affectation de crédits de :	
- Financement pour la dette publique	247,1
- Sommes récupérables d'autres affectations pour la réforme interne, réaménagement des effectifs et augmentations de salaires	310,4
Budget des dépenses 2001-2002 (ajusté)	25 351,3 $

Ministère du Travail et de l'Immigration

État sommaire des dépenses (en milliers de dollars)
pour l'exercice clos le 31 mars 2002, avec les données comparatives de l'exercice précédent

Prévisions 2001-2002	Crédits	Dép. réelles 2001-2002	Dép. réelles 2000-2001	Hausse (Baisse)	Note expl.
	11-1 HAUTE DIRECTION				
28,1	a) Traitement du ministre	28,0	27,2	0,8	
	b) Soutien à la haute direction				
548,8	1. Salaires	548,1	516,3	31,8	
79,7	2. Autres dépenses	78,7	79,1	(0,4)	
656,6	**Total 11-1**	**654,8**	**622,6**	**32,2**	
	11-2 PROGRAMMES				
	a) Services de main-d'œuvre et de gestion				
1 206,2	1. Salaires	1 113,7	1 073,2	40,5	
318,4	2. Autres dépenses	325,5	319,9	5,6	
	b) Mécanique et ingénierie				
1 745,0	1. Salaires	1 666,4	1 490,9	175,5	1
473,0	2. Autres dépenses	551,4	551,6	(0,2)	
	c) Services de conciliation, de médiation et d'équité salariale				
381,2	1. Salaires	391,1	382,9	8,2	
95,3	2. Autres dépenses	108,3	105,1	3,2	
	d) Commission des pensions				
288,1	1. Salaires	278,2	260,4	17,8	
120,0	2. Autres dépenses	93,2	99,7	(6,5)	
	e) Commission du travail du Manitoba				
950,5	1. Salaires	959,0	878,7	80,3	2
282,3	2. Autres dépenses	318,5	285,1	33,4	
	f) La sécurité et la santé des travailleurs				
3 494,2	1. Salaires	3 314,0	2 873,9	449,1	3
992,2	2. Autres dépenses	1 349,4	1 153,6	195,8	4

Prévisions 2001-2002	Crédits	Dép. réelles 2001-2002	Dép. réelles 2000-2001	Hausse (Baisse)	Note expl.
	g) Hygiène du travail				
241,9	1. Salaires	247,9	236,9	11,0	
39,8	2. Autres dépenses	32,9	37,7	(4,8)	
	h) Inspection des mines				
614,3	1. Salaires	511,9	511,6	0,3	
223,0	2. Autres dépenses	225,4	264,4	(39,0)	
	j) Normes d'emploi				
1 994,3	1. Salaires	1 967,4	2 035,6	(68,2)	
635,0	2. Autres dépenses	595,7	655,0	(59,3)	
	k) Bureau des conseillers des travailleurs				
616,4	1. Salaires	587,6	545,1	42,5	
166,0	2. Autres dépenses	172,2	165,5	6,7	
14 877,1	**Total 11-2**	**14 809,7**	**13 926,8**	**882,9**	
	11-3 IMMIGRATION ET MULTICULTURALISME				
	a) Citoyenneté				
2 098,2	1. Salaires	2 042,9	1 872,1	170,8	5
785,2	2. Autres dépenses	708,2	696,5	11,7	
5 760,3	3. Aide financière et subventions	5 832,2	5 893,5	(61,3)	
	b) Secrétariat des affaires multiculturelles				
141,7	1. Salaires	127,7	33,9	69,8	6
40,5	2. Autres dépenses	49,5	26,1	14,9	
107,5	c) Fonds de soutien aux communautés ethnoculturelles	107,4	206,6	(66,7)	7
8 933,4	**Total 11-3**	**8 867,9**	**8 728,7**	**139,2**	
	11-4 AMORTISSEMENT DES IMMOBILISATIONS				
407,8	Amortissement des immobilisations	389,0	392,5	(3,5)	
407,8	**Total 11-4**	**389,0**	**392,5**	**(3,5)**	
24 874,9	**TOTAL DES DÉPENSES**	**24 721,4**	**23 670,6**	**1 050,8**	

Notes explicatives :

1. *L'augmentation reflète la hausse des taux de traitement et la diminution des postes à combler pendant l'exercice 2001-2002.*

2. *L'augmentation est attribuable à la création d'un poste supplémentaire de vice-président en 2001-2002.*

3. *L'augmentation est attribuable aux salaires annuels des huit nouveaux agents de sécurité et d'hygiène à la fin de septembre 2000, tout comme à l'augmentation générale des salaires en 2001-2002, à l'augmentation du tarif des heures supplémentaires et des l'applicabilité du paiement des indemnités de disponibilité.*

4. *L'augmentation est attribuable en grande partie à la hausse des frais d'exploitation reliés à l'embauche de personnel, aux coûts occasionnés par la révision des lois et règlements qui régissent la santé et la sécurité en milieu de travail mis en vigueur en 2001-2002, aux frais supplémentaires pour la réinstallation du personnel et aux frais supplémentaires de déplacement.*

5. *L'augmentation reflète l'embauche de personnel supplémentaire en 2001-2002 ainsi que le paiement du droit de congé annuel d'un employé qui a quitté le gouvernement du Manitoba.*

6. *Cette hausse est attribuable à l'augmentation des coûts reliés au rétablissement du programme révisé, y compris la création du nouveau Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication.*

7. *La diminution est attribuable à la baisse d'affectation de fonds pour les subventions au multiculturalisme.*

Ministère du Travail et de l'Immigration

État sommaire des recettes par source (en milliers de dollars)
pour l'exercice clos le 31 mars 2001, avec les chiffres correspondants de l'exercice précédent

Rec. réelles 2000-2001	Rec. réelles 2001-2002	Hausse (Baisse)	Source	Rec. réelles 2001-2002	Prévisions 2001-2002	Écart	Note expl.
			Autres recettes :				
6 009,4	6 285,0	275,6	(a) Comm. accidents du travail	6 285,0	6 933,0	(648,0)	1
3 031,9	2 863,3	(168,6)	(b) Frais	2 863,3	2 859,9	3,4	
103,3	101,0	(2,3)	(c) Divers	101,0	71,5	29,5	
9 144,6	9 249,3	104,7	Total partiel	9 249,3	9 864,4	(615,1)	
			Gouvernement du Canada :				
72,8	74,1	1,3	(a) Inspection des chaudières et des ascenseurs	74,1	53,0	21,1	
160,8	168,8	8,0	(b) Entente sur l'inspection de Flin Flon	168,8	160,8	8,0	
4 981,1	5 027,8	46,7	(c) Services d'établissement des immigrants	5 027,8	4 930,5	97,3	2
5 214,7	5 270,7	56,0	Total partiel	5 270,7	5 144,3	126,4	
14 359,3	14 520,0	160,7	Total des recettes	14 520,0	15 008,7	(488,7)	

Notes explicatives :

1. *Commission des accidents du travail*
   - *La hausse sur douze mois s'explique par l'augmentation des dépenses accordées à la sécurité et l'hygiène du travail et au Bureau des conseillers des travailleurs.*
   - *L'écart par rapport aux prévisions s'explique par le fait que le recouvrement des coûts de la Commission des accidents du travail a été restreint en raison des diminutions du coût total à la Commission d'une année sur l'autre.*

2. *Gouvernement du Canada – Services d'établissement des immigrants*
   - *La hausse sur douze mois est attribuable au fait que du financement supplémentaire a été fourni en vertu de l'Entente sur les services d'établissement des immigrants.*
   - *L'écart par rapport aux prévisions est attribuable à l'octroi de fonds supplémentaires du gouvernement du Canada pour les réfugiés du Kosovo.*

Ministère du Travail et de l'Immigration

Relevé des dépenses et de la dotation par affectation (en milliers de dollars) pour les exercices clos les 31 mars 1998 – 31 mars 2002

Crédits	Dépenses réelles / corrigées* 1997-1998 ETP	1997-1998 $	1998-1999 ETP	1998-1999 $	1999-2000 ETP	1999-2000 $	2000-2001 ETP	2000-2001 $	2001/02 FTE	2001/02 $
11-1 Direction du Travail	11,00	582,5	11,00	575,6	11,00	679,2	11,00	622,6	11,00	654,8
11-2 Progr. du Travail	196,70	12 160,0	195,70	12 618,7	194,20	13 180,5	202,50	13 926,8	208,50	14 809,7
11-3 Immigration et multiculturalisme	32,50	4 311,7	37,50	4 872,5	37,50	7 567,3	35,50	8 728,7	43,00	8 867,9
11-4 Amortissement des immobilisations	-	-	-	-	-	374,0	-	392,5	-	389,0
Total	240,20	17 054,2	244,20	18 066,8	242,70	21 810,0	249,00	23 670,6	262,50	24 721,4

* Les chiffres corrigés reflètent les données historiques sur une base comparable dans les affectations touchées par une restructuration au cours des années analysées.

REMARQUES :

1. *L'exercice 1998-1999 a été le premier au cours duquel des frais ont été engagés pour la nouvelle initiative gouvernementale de gestion des bureaux électroniques.*
2. *En octobre 1999, la Division de la Citoyenneté et du Multiculturalisme est passée du ministère de la Culture, du Patrimoine et du Tourisme au ministère du Travail, puis a été renommée Section de l'Immigration et du Multiculturalisme.*
3. *L'exercice 1999-2000 a été le premier au cours duquel les coûts d'amortissement reliés à l'initiative gouvernementale de gestion des bureaux électroniques ont été transférés aux ministères.*